

# **Türkiye'de Sinema ve TV Sektöründe Çalışma Koşulları Araştırması**

## **Proje Yürütücüleri**

Prof. Dr. Veysel Bozkurt, *İstanbul Üniversitesi*  
Ufuk Demirbilek, *Sinema Televizyon Sendikası Başkanı*

## **Araştırmacılar**

Dr. Abdullah Erol, *İstanbul Üniversitesi*  
Dr. Emine Kübra Usta, *İstanbul Üniversitesi*  
İrem Güneş, *İstanbul Üniversitesi*  
Ceren Kalı, *STS Avukatı*  
Zafer Zorlu, *STS Genel Koordinatörü (idari çalışan)*  
Ekin Baran Zorlu, *STS Finans Sorumlusu (idari çalışan)*  
Damla Kırkalı, *STS Genel Sekreteri*  
Ozan Özgür Arıcan, *STS Mali Sekreteri*  
Alper İduğ, *STS Yönetim Kurulu Üyesi*  
Doğukan Deliduman, *STS Yönetim Kurulu Üyesi*  
Gökhan Özgül, *STS Yönetim Kurulu Üyesi*  
İbrahim Demir, *STS Yönetim Kurulu Üyesi*  
İlkay Tulun, *STS Yönetim Kurulu Üyesi*  
Mehmet Aksın, *STS Yönetim Kurulu Üyesi*

**Aralık 2023**

## ÖN SÖZ

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, **Metodoloji ve Sosyoloji Araştırma Merkezi** ile **Sinema Televizyon Sendikası'nın** iş birliğinde hazırlanan bu araştırma, Türkiye'de Sinema, Dizi ve TV Programı sektörlerindeki çalışma koşullarını derinlemesine incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen en kapsamlı çalışmalardan biridir. Bin kişiyi aşan sektör çalışanlarının gönüllü katılımıyla oluşturulan bu rapor, medya sektörünün cazip vitrini ardındaki zorlu çalışma koşullarını ortaya koymaktadır. **Uzun çalışma saatleri, düzensiz ve güvencesiz iş şartları, düşük ücretler**, bu alanda çalışanların günlük yaşamlarının zorlayıcı bir parçası haline gelmiştir. Bu koşullar, bireysel çalışanların sağlık ve refahına zarar vermekle kalmayıp, **sektörün kalitesi ve sürdürülebilirliği üzerinde de olumsuz etkiler** yaratmaktadır.

Bu rapor, Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe **çalışan bireylerin yaşam ve çalışma koşullarını, psiko-sosyal faktörlerini, karşılaştıkları temel sorunları ve iş ile yaşam memnuniyetlerini** ele alarak, sektörün geleceğine dair katkılar sunmayı hedeflemektedir.

Türkiye, zengin kültürel mirası ve dinamik sosyal yapısıyla uluslararası arenada dikkat çeken bir sinema ve televizyon sektörüne ev sahipliği yapmaktadır. Ancak bu sektörün sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için, **çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sektör çalışanlarının haklarının korunması ve profesyonel gelişmelerin desteklenmesi** elzemdir. Bu rapor, söz konusu alanlarda yapılacak çalışmalara temel oluşturmayı ve politika yapıcılarını, sektör liderlerini, akademisyenleri ve genel toplumu, sektördeki çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik adımlar atma konusunda teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, sektörde çalışan pek çok bireyin değerli katkıları ve destekleri bulunmaktadır. Araştırmanın anket formu İstanbul Üniversitesi ve Sinema Televizyon Sendikası ekibi tarafından iş birliği içinde hazırlanmış, veriler sendika yöneticileri ve çalışanları tarafından toplanmış, İstanbul Üniversitesi öğretim üyeleri tarafından analiz edilerek rapora dönüştürülmüştür. Bu süreçte emeği geçen akademisyenlere ve sendika mensuplarına şükranlarımızı sunuyoruz. Ayrıca, anketi içtenlikle yanıtlayarak zaman ayıran Sinema, Dizi ve TV sektörü çalışanlarına ve bu çalışmaya katkı sağlayan herkese içten teşekkürlerimizi iletiyoruz.

Bu araştırma, sektör çalışanlarının karşılaştıkları sorunlara dair farkındalığın artırılmasına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunursa, amacına ulaşmış olacaktır.

***Prof. Dr. Veysel BOZKURT ve Ufuk Demirbilek***

Metodoloji ve Sosyoloji Araştırma Merkezi Müdürü ve Sinema Televizyon Sendikası Başkanı

## **KONULAR**

### **1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

- a. Yaş Dağılımı
- b. Cinsiyet Dağılımı
- c. Eğitim Düzeyi Dağılımı
- d. Medeni Durum Dağılımı
- e. Eş/Sevgili Durumu ve Çalışma Alanı Dağılımı

### **2. Yaşam ve Çalışma Koşulları**

- a. Konut Durumu Dağılımı
- b. Otomobil Sahipliği Dağılımı
- c. Çalışanların Tecrübe Dağılımı
- d. Çalışılan Alan Dağılımı
- e. Çalışma Ekibi Dağılımı

### **3. Çalışma Süresi, Yeri ve İş Güvencesi**

- a. Film ve/veya Ekran Sektöründe İş Güvencesi Genel Perspektif
- b. Çalışanların Çalışma Şekilleri ve Çalışma Zamanı
- c. Çalışma Saatleri
- d. Çalışma Yeri
- e. Mekan Tercihleri

### **4. Çalışma Zorlukları ve Sağlık Sorunları**

### **5. Aylık Gelir**

### **6. İşyerinde Karar Süreci**

### **7. Psiko-Sosyal Faktörler**

### **8. Sektörün En Önemli Sorunları**

## **Sonuç ve Değerlendirme**

## **Kaynakça**

## GİRİŞ

Günümüzde, medya endüstrisinin hızla evrildiği, içerik üretiminin arttığı bir dönemde, sinema ve televizyon sektörleri büyük bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçmektedir. Ancak, bu dinamik sektörlerin parlak dünyasıyla birlikte, çalışanların karşılaştığı zorluklar ve güvencesiz çalışma koşulları da göz ardı edilmemelidir. Türkiye'de sinema ve televizyon sektörlerindeki güvencesiz çalışma koşulları hem sektöre katılan profesyoneller hem de sektörün sürdürülebilirliği açısından önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'nin sinema ve televizyon endüstrisindeki güvencesiz çalışma koşullarını ele alarak, sektörde faaliyet gösteren bireylerin deneyimlerini ve karşılaştıkları sorunları incelemeyi amaçlamaktadır. Sinema ve televizyon, sadece eğlence sağlayan mecralar olmanın ötesinde, birçok profesyonelin geçim kaynağı ve tutkusu haline gelmiştir. Ancak, sektörde var olan belirsizlikler, düzensiz istihdam, uzun çalışma saatleri ve sosyal güvencesizlik gibi unsurlar, çalışanların yaşam kalitesini etkileyebilmektedir.

Çalışmamızın odak noktası, sektörde çalışanların deneyimlediği güvencesizliğin farklı boyutlarını anlamaktır. Sektöre katılan profesyonellerin bakış açıları, sektörel politikaların ve mevcut düzenlemelerin değerlendirilmesi, güvencesiz çalışma koşullarının nedenleri ve muhtemel çözüm önerileri bu çalışmanın temel konularını oluşturacaktır.

Bu araştırma, Türkiye'de sinema ve televizyon sektörlerinde güvencesiz çalışma koşullarının anlaşılmasına ve iyileştirilmesine yönelik bir adım olarak, sektördeki paydaşlara ve karar vericilere ışık tutmayı amaçlamaktadır. Sinema ve televizyonun büyüyen ekonomik ve kültürel etkisi altında, sektörde çalışanların haklarının ve yaşam kalitelerinin korunması, sürdürülebilir bir endüstrinin temelini oluşturacaktır.

Sektör çalışanlarının toplam sayıları konusunda maalesef sistematik bir veriye sahip değiliz. Ancak, Sinema Televizyon Sendikası'nın tahminlerine göre, sektörde aktif çalışanların sayısı yaklaşık 7,500 ile 10,000 kişi arasında değişmektedir. Bu rakam, aktif olarak görev yapan senaristler, yönetmenler, ana cast oyuncular, reklam ajansı çalışanları, yemek ve ulaşım hizmetleri sağlayan kişileri kapsamaktadır. Ancak, bu sayı figüranları, son 2-3 yılda sektörde çalışmış ama şu anda aktif olmayan ve uzun süredir iş arayan kişileri içermemektedir. 2015 yılında kurulan Sinema Televizyon Sendikası'nın toplam üye sayısı 2,900'dür ve bunların 2,330'u aktif üyedir.

Yukarıdaki ana kütleden elde edilen veriye dayanan bu araştırma, toplamda 1181 kişiden online olarak toplanan verilere dayanmaktadır. Araştırmanın soru formunu hazırlama öncesinde ilgili literatür okunmuş ve Sinema TV Sendikası yöneticileri ile toplantılar yapılmıştır. Bu süreçte sektör sorunları belirlenmiş ve bunlar sorulara dönüştürülmüştür. Soru formunun son halini almasıyla ve Google Drive'a yüklendikten sonra, Sendika bütün üyelerine mail göndererek, kendi sosyal medya hesaplarında ve 20'den fazla Emek Bileşeninin sosyal medya hesapları üzerinden ankete katılımlarını talep etmiştir. Ankette veri temizliği sonrasında 1181 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmada tam sayım yöntemi hedeflenmiştir.

## 1- Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde araştırmaya katılanların yaş, eğitim, cinsiyet ve medeni hal gibi özelliklerinin dağılımları analiz edilerek sektör çalışanlarının demografik karakterleri hakkında fikir sahibi olunacaktır. Bu bilgiler sonraki bölümlerde odaklanacağımız çalışma şartları ve sorunlarıyla ilgili konularda yapılacak yorumların zeminini oluşturacaktır.

### 1a- Yaş Dağılımı

**Araştırmaya katılanların ortalama yaşı yaklaşık 33,92 olarak bulunmuş, medyan yaş ise 33'tir.** Ortalama ve medyanın birbirine yakın olması, veri setinin normal bir dağılıma yakın olduğunu göstermektedir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların, %8,3'ü 24 yaş ve altı, %23,8'i 25-29 yaş arası, %25,7'si 30-34 yaş arası, %19,0'i 35-39 yaş arası, %13,7'si 40-44 yaş arası, %6,3'ü 45-49 yaş arası, %3,2'si 50 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. En yüksek oranda katılımcı 30-34 yaş aralığından (%25,7) gelirken, en düşük oran ise 50 yaş ve üzeri kategorisindedir (%3,2).

**Bu istatistikler, sektördeki çalışanların genellikle genç ve orta yaşlı bireylerden oluştuğunu göstermektedir.** Özellikle 25-39 yaş arası katılımcılar, toplam katılımcıların %68,5'ini oluşturmaktadır. Bu, sektörün genellikle genç ve orta yaşlı çalışan ağırlıklı olduğunu gösterirken, 45 yaş ve üstü bireylerin azlığı, çalışanların ilerleyen yaşlarda sektörde çalışmaya devam etmeyi seçmediğine işaret etmektedir.

**Tablo 1 : Yaş Dağılımı**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	24 ve altı	97	8,2	8,3	8,3
	25-29	277	23,5	23,8	32,1
	30-34	299	25,3	25,7	57,8
	35-39	221	18,7	19,0	76,8
	40-44	160	13,5	13,7	90,5
	45-49	73	6,2	6,3	96,8
	50 ve üzeri	37	3,1	3,2	100,0
	Total	1164	98,6	100,0	
Missing	System	17	1,4		
Total		1181	100,0		

### 1b- Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılan sektör çalışanlarının cinsiyet dağılımı incelendiğinde kadınların oranı %26,1, erkeklerin %73,9 olduğu görülmektedir. Kadınlar, toplam katılımcıların yaklaşık dörtte birini oluşturmaktadır. Bu dağılım, sektörün ağırlıklı olarak erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. Bu durum sektörde kadınlara yönelik eşit fırsat ve imkanların olmaması veya sektördeki çalışma koşullarından dolayı kadınların alanı daha az tercih etmesi gibi iki ihtimali doğurmaktadır. **Fakat toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında sektörde yapılacak düzenlemelerin ve kadınlara daha çok yer ve imkân açılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.**

**Tablo 2 : Cinsiyet Dağılımı**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Kadın	301	25,5	26,1	26,1
	Erkek	853	72,2	73,9	100,0
	Total	1154	97,7	100,0	
Missing	System	27	2,3		
Total		1181	100,0		

**1c- Eğitim Düzeyi Dağılımı**

Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde orta öğretim ve altını bitirenlerin oranı %4,1, lise bitirenlerin oranı %21,3, ön lisans bitirenlerin oranı %14,1, lisans bitirenlerin oranı %55,8, yüksek lisans veya doktora bitirenlerin oranı %4,7 olduğu görülmektedir. Bu dağılım, sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun (%55,8) lisans seviyesinde eğitim aldığını ve sektörde çalışanların oldukça eğitilmiş olduğunu göstermektedir. **Bu durum, sektörde yüksek beceri ve uzmanlık gerektiren işlerin yaygın olduğuna işaret etmektedir.**

**Tablo 3 : Eğitim Düzeyi Dağılımı**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Orta ö. ve altı	47	4,0	4,1	4,1
	Lise	246	20,8	21,3	25,4
	Ön lisans	163	13,8	14,1	39,5
	Lisans	645	54,6	55,8	95,3
	YL & Dok.	54	4,6	4,7	100,0
	Total	1155	97,8	100,0	
Missing	System	26	2,2		
Total		1181	100,0		

**1d- Medeni Durum Dağılımı**

Medeni durumları açısından katılımcıların %42,6'sının bekâr, %33,5'ünün evli olduğu görülmektedir. Buna karşılık %9,2 sevgili, %7,8 birlikte yaşıyor kalanı ise (%6,9) boşanmış/ayrılmış veya diğer seçeneğini seçmiştir. **Dağılım, sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun (%42,6) bekâr olduğunu göstermekte ve bu durum ise sektörün esnek, belirsiz ve yoğun çalışma koşulları ile ilişkilendirilmektedir.**

**Tablo 4 : Medeni Durum Dağılımı**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Bekâr	503	42,6	42,6	42,6
	Evli	396	33,5	33,5	76,1
	Sevgili	109	9,2	9,2	85,4
	Birlikte yaşıyor	92	7,8	7,8	93,1
	Boşanmış/ayrılmış/diğer	81	6,9	6,9	100,0
	Total	1181	100,0	100,0	

## 1e- Eş/Sevgili Durumu ve Çalışma Alanı Dağılımı

Anketi cevaplayanların %23,9'unun eşleri (veya sevgilileri) aynı sektörde çalışmaktadır. Buna karşılık %29,5'ü farklı sektörde çalıştığını, %13,7 ise eşlerinin (veya sevgililerinin) çalışmadığını belirtmişlerdir. Eşim/sevgilim yok diyenlerin oranı ise %32,8'dir. Uzun saatlerini çalışma ortamında geçiren sektör çalışanlarının iş yeri sosyalleşmesi sonucu partnerlerini aynı sektörden seçmeleri dikkate değerdir ve işin hayatlarındaki merkezi konumuna işaret etmektedir. Ayrıca sektörde çalışanların büyük çoğunluğu (%75,8) çocuğu olmadığını ifade etmiştir. Çocuğu olanlar arasında ise en yaygın durum, tek çocuk sahipliğidir (%63,3). İş hayatı ile ilgili görev ve sorumlulukların çocuk tercihi ve sayısına etki eden önemli bir faktör olduğu düşünülebilir.

**Tablo 5 : Eş / Sevgili Durumu ve Çalışma Alanı Dağılımı**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Aynı sektörde çalışıyor	277	23,5	23,9	23,9
	Farklı sektörde çalışıyor	341	28,9	29,5	53,4
	Çalışmıyor	159	13,5	13,7	67,2
	Eşim / sevgilim yok	380	32,2	32,8	100,0
	Total	1157	98,0	100,0	
Missing	System	24	2,0		
Total		1181	100,0		

## 2- Yaşam ve Çalışma Koşulları

Bu bölümde öncelikle sinema televizyon sektörü çalışanlarının sosyoekonomik statüleri ve yaşam koşullarını belirlemeye yarayacak konut ve otomobil sahipliği gibi değişkenler analiz edilecek ardından çalışma koşulları ile ilgili bilgiler verilecektir. Çalışma koşullarını anlamak amacıyla sektör çalışanlarının tecrübeleri, çalışma alanları ve ekiplerinin dağılımlarına odaklanılacaktır.

### 2a- Sektör Çalışanların Konut Durumu

Yaşam koşullarını gösteren konut sahipliği oranı incelendiğinde sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun evinin olmadığı ve kirada oturduğu görülmektedir (%68,1). Kendi evinde oturanların oranı %19,3 iken kendi evi olup kirada oturanların oranı %6,1'dir. Kalan ise ailesiyle oturmakta ya da diğer seçeneğini işaretlemiştir. Konut sahibi olmama örneğinin genç yaş ortalaması ile ilişkilendirilebilir. Sektör çalışanlarının genç yaşlarında ev sahibi olma olasılığı az iken, %25'lik bir grubun ev sahibi olması bazı çalışanların ev alabilecek düzeyde gelir elde ettiğini göstermektedir.

**Tablo 6 : Eviniz için aşağıdakilerden hangisi uygundur?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Kendi evimde oturuyorum	224	19,0	19,3	19,3
	Evim var ancak kirada oturuyorum	71	6,0	6,1	25,4
	Evim yok, kirada oturuyorum	791	67,0	68,1	93,5
	Ailemin (aile bireylerinden birinin evi)	17	1,4	1,5	94,9
	Ailemle yaşıyorum	42	3,6	3,6	98,5
	Diğer	17	1,4	1,5	100,0
	Total	1162	98,4	100,0	
Missing	System	19	1,6		
Total		1181	100,0		

## 2b- Otomobil Sahipliği

Otomobil sahipliği, genel olarak bireylerin ekonomik durumu ve yaşam tarzları hakkında önemli ipuçları sağlayabilir. **Çoğunluğu genç ve bekar olan katılımcıların %72,4'ünün otomobili olmadığı görülmektedir.** Otomobil sahipliği ise ev sahipliğine benzer olarak %27'lik bir grupta görülmektedir. Otomobil sahipliğinin düşük olması temelde sektör çalışanlarının düşük gelir düzeyinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

**Tablo 7 : Kendinize ait arabanız var mı?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hayır	843	71,4	72,4	72,4
	Evet	321	27,2	27,6	100,0
	Total	1164	98,6	100,0	
Missing	System	17	1,4		
Total		1181	100,0		

## 2c- Sektördeki Çalışanların Tecrübesi

Çalışma ile ilgili odaklandığımız ilk değişken tecrübe durumudur. **Sektörde çalışanlar ortalama 11 yıl tecrübeye sahiptir.** Veride pozitif çarpıklık (Skewness: 0,796) sektörde yeni olan veya az tecrübeye sahip olanların sayısının daha fazla olduğunu ortaya koyuyor. Ancak, yüksek standart sapma (SD: 7,2913) tecrübe yıllarının geniş bir yelpazede dağıldığını ve sektörde hem yeni başlamış hem de oldukça tecrübeli profesyonellerin bir arada çalıştığını göstermektedir.

## 2d- Çalışılan Alan

Katılımcılara genelde hangi alanlarda çalıştıkları sorulmuş ve katılımcılar birden fazla cevap belirtmiştir. Tabloda verilen ilk cevabın dağılımı sunulmaktadır. Bu tabloya göre, en çok çalışılan alan olarak "Dijital platform" (%40,4) göze çarpmaktadır. Bunun yanında "Belgesel" (%19,0) ve "TV Dizi" (%11,9) diğer dikkat çeken sektörlerdir. Veri dijital platformların artan bir ağırlık kazandığına işaret etmektedir. İkinci ve sonraki cevapların dağılımı da incelendiğinde Reklam, Sinema, TV Dizi cevaplarının en yoğun yüzdeleri oluşturdukları görülmektedir. Genel bir değerlendirme yapacak olursak sektörde dizi, sinema, reklam alanları her zaman var olmakla birlikte dijital platform ve belgesel alanlarının da önem kazandığı görülmektedir.

**Tablo 8 : Genelde hangi alanlarda çalışıyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Belgesel	224	19,0	19,2	19,2
	Dijital platform	477	40,4	40,8	60,0
	İnternet yayıncılığı	9	,8	,8	60,7
	Müzik klipi	55	4,7	4,7	65,4
	Reklam	138	11,7	11,8	77,2
	Sinema	91	7,7	7,8	85,0
	TV Dizisi	141	11,9	12,1	97,1
	TV Programcılığı	11	,9	,9	98,0
	Diğer	23	1,9	2,0	100,0
	Total		1169	99,0	100,0
Missing	System	12	1,0		
Total		1181	100,0		

## 2e- Çalışma Ekibi

Ardından katılımcılara çalışma ekipleri sorulmuştur. Tablo 9, film ve/veya ekran sektöründe faaliyet gösteren farklı çalışma ekiplerinin frekans ve yüzde dağılımlarını göstermektedir. En dikkat çeken kategori %17,9 ile en yüksek orana sahip "Görüntü Ekibi"dir, Bu, ekran sektörünün prodüksiyon süreçlerinde ne kadar merkezi bir rol oynadığını gösterir. İkinci en yüksek kategori ise "Reji Ekibi" (%16,4) olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılar arasında "Işık Ekibi" %7,9 ve "Post Prodüksiyon Ekibi" ise %8,7'dir. Yine anketi cevaplayanların içinde "Sanat Ekibi" %8,4 ve "Ses Ekibi" %5,6 oranında temsil edilmektedir. Daha az temsil edilen ekipler arasında "Kostüm Ekibi", "Makyaj & Kuaför Ekibi", ve "Set & Grip Ekibi" gibi spesifik görevlere sahip ekipler bulunmaktadır.

**Tablo 9 : Çalışma ekibiniz nedir?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	D.I.T. Ekibi	18	1,5	1,5	1,5
	Görüntü Ekibi	209	17,7	17,9	19,5
	Işık Ekibi	92	7,8	7,9	27,3
	Kamera Arkası Video Çekim Ekibi	11	,9	,9	28,3
	Kostüm Ekibi	51	4,3	4,4	32,6
	Makyaj & Kuaför Ekibi	38	3,2	3,3	35,9
	Post Prodüksiyon Ekibi	102	8,6	8,7	44,6
	Prodüksiyon Ekibi	55	4,7	4,7	49,4
	Reji Ekibi	191	16,2	16,4	65,7
	Sanat Ekibi	98	8,3	8,4	74,1
	Senaryo Ekibi	4	,3	,3	74,5
	Ses Ekibi	65	5,5	5,6	80,0
	Set Fotoğrafçılığı Ekibi	15	1,3	1,3	81,3
	Set & Grip Ekibi	70	5,9	6,0	87,3
	Ulaşım Ekibi	3	,3	,3	87,6
	Yapım Ekibi	65	5,5	5,6	93,1
	Yemek Ekibi	4	,3	,3	93,5
	Diğer	76	6,4	6,5	100,0
	Total	1167	98,8	100,0	
Missing	System	14	1,2		
Total		1181	100,0		

## 3- Çalışma Süresi, Yeri ve İş Güvencesi

### 3a- Film ve/veya Ekran Sektöründe İş Güvencesi Genel Perspektif

Film ve/veya ekran sektörü çalışanları genellikle proje bazlı çalışan işçiler olduğu için iş güvenceleri çoğunlukla düşüktür. Türkiye'de medya sektörü, çoğunlukla proje bazlı ve dönemsel işler yapar ve büyük oranda serbest çalışan işçilerden oluşur (Bulut, 2016, s. 92). Sektör çalışanlarının işverenler tarafından işçi değil de serbest çalışan olarak değerlendirilmesi ve çalışanlar tarafından da buna yeterli ölçüde itiraz edilmemesi sebebiyle İş Kanunu'nun sağladığı hak ve imkanlardan faydalanmaları söz konusu olmamaktadır. Bu da iş güvencesini olumsuz yönde etkilemektedir. Proje bazlı çalışmanın yaygınlığı ve uygulamada tatbik edilen birtakım usuller (yazılı iş sözleşmesi akdedilmemesi, iş karşılığı alınacak ücretlerin şahıslar adına fatura kesme yoluyla ödenmesi vb.) çalışanların kanunlardan kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin bilincine varmalarının önünde görünmez engeller oluşturmaktadır. Çalışanların, işlerini kaybetme riskinin de etkisiyle sendikalaşma oranları da düşüktür; dolayısıyla işçilerin haklarını savunma kapasitesi zayıftır (Bulut, 2016, s. 90).

Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektörü, ekonomik olarak büyüyen fakat iş güvencesi açısından sorunlar yaşayan bir sektördür (Bulut G. , 2023, s. 395). Türkiye'de bu alanda çalışanlar genellikle proje bazlı çalıştığı için, iş güvencesi minimum seviyededir. Proje sona erdiğinde, birçok çalışan işsiz kalmaktadır. Genel olarak, Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe iş güvencesine, pek çok faktör etkide bulunmaktadır. Bu faktörler arasında yasal düzenlemeler, sektörün proje bazlı yapısı ve sendikalaşma oranları yer almaktadır. İş güvencesinin artırılabilmesi için sektör özelinde düzenlemeler yapılması ve sendikalaşmanın teşvik edilmesi önemlidir.

### 3b- Çalışanların Çalışma Şekilleri ve Çalışma Zamanı

Anketi cevaplayanların çalışma şekillerinde en dikkat çekici sonuç, "**Proje bazlı bir işte dönemsel zamanlı (periodic time)**" kategorisinin **%70,2 ile büyük bir çoğunluğu oluşturmasıdır**. Bu, sektörde projelerin kısa dönemli ve belirli bir süre için planlandığını göstermektedir. Bu tür bir çalışma yapısı teoride, katılımcıların belirli projelerde yoğunlaşmasına ve farklı projeler arasında geçiş yapabilmesine olanak tanır. Aynı zamanda bu, sektördeki iş güvencesinin düşük olabileceğine ve çalışanların hayatlarını idame ettirebilmek için sürekli yeni projeler peşinde koşmak zorunda kalabileceklerine de işaret edebilir. Hukuki açıdan değerlendirildiğinde, yaşamsal ihtiyaçlarını çalıştığı tek bir işten elde ettiği ücret ile temin eden ve başka bir işte çalışma imkânı da olmayan kişilerin bağımlı (bağlı) çalışan olarak değerlendirilmeleri gerektiği yönünde kuvvetli bir karine mevcut olsa da (Davidov, 2005, s. 58), Türkiye'deki sinema, dizi ve televizyon sektöründeki durumun bu doğrultuda gelişmediği görülmektedir.

İkinci en yüksek kategori "Tek ve düzenli bir işte tam zamanlı (full time)" olup, %18,5'lik bir orana sahiptir. Bu, sektördeki istikrarlı ve sürekli iş imkânlarının daha az olduğunu, fakat yine de mevcut olduğunu göstermektedir. Her ne kadar tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam esas olsa da, dünyada 1970'lerden itibaren hızla yayılan küreselleşme ve esnekleşme akımları; sinema, dizi ve TV sektörünü de etkilemiş, esnek çalışma modelleri esas sözleşme türünü oluşturmaya başlamıştır. Tam zamanlı işler genellikle daha fazla iş güvencesi ve sosyal haklar sağlar. "Ek bir iş için serbest zamanlı (free time)" kategorisi de %9,7 ile dikkate değerdir. Bu, sektörde freelance veya serbest çalışan bir kesimin de olduğunu gösterir. Bu tür bir çalışma biçimi, esneklik sağlar fakat iş güvencesi açısından riskli olabilir. Son olarak, "İki farklı işte yarı zamanlı (part time)" ve "Diğer" kategorileri oldukça düşük oranlara (%0,6 ve %0,9) sahiptir, bu da bu tür çalışma biçimlerinin sektörde nadir olduğunu göstermektedir. Genel olarak, bu veriler medya ve film sektöründe çalışma biçimlerinin çeşitliliğini ve proje bazlı işlerin öne çıktığını göstermektedir.

**Tablo 10 : Çalışma şekliniz ve çalışma zaman türünüz nedir?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Tek ve düzenli bir işte tam zamanlı (full time)	215	18,2	18,5	18,5
	İki farklı işte yarı zamanlı (part time)	7	,6	,6	19,1
	Proje bazlı bir işte dönemsel zamanlı (periodic time)	817	69,2	70,2	89,3
	Ek bir iş için serbest zamanlı (free time)	113	9,6	9,7	99,1
	Diğerse belirtiniz	11	,9	,9	100,0
	Total	1163	98,5	100,0	
Missing	System	18	1,5		
Total		1181	100,0		

**Tablo 11 :** Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe çalışan bireylerin yazılı sözleşme durumları ile ilgili bilgi sunmaktadır. Anketi cevaplayanların %31,2'si "Her zaman", %46,3'sü bazen yazılı bir sözleşmeyle çalıştığını ifade etmiştir. "Hiçbir zaman" yazılı bir sözleşmeyle çalışmayanların oranı ise %22,5'dir. **Bu veriler, Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe yazılı iş sözleşmelerinin yaygınlığı konusunda ciddi bir problem olduğunu göstermektedir.** Bu durum, her ne kadar çalışanların iş hukukundan doğan hakları kullanmalarının önünde esas itibarıyla bir engel oluşturmasa da, durumu kendi lehlerine kullanan işverenlerin davranışlarından dolayı ispat bakımından önemli sorunların doğmasına yol açabilmektedir. Çalışanların yalnızca %31,2'si her zaman yazılı bir sözleşmeyle çalışırken, %22,5'i hiç yazılı bir sözleşmeyle çalışmamaktadır. Bu durum, sektörde iş güvencesi ve çalışan hakları açısından ciddi sorunlara işaret etmektedir. Özellikle "Bazen" kategorisindeki yüksek oran (%46,3), sektördeki iş ilişkilerinin ne kadar belirsiz olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların haklarını savunma kapasitesini zayıflatmakta ve çalışanların İş Kanunu'nun korumasından faydalanabilecekleri algısının oluşmasının önüne geçmektedir. Genel olarak, bu veriler Türkiye'de sinema, dizi ve TV sektöründe iş güvencesi ve çalışan hakları konusunda ciddi iyileştirmeler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 11 : Çalıştığınız işlerde yazılı bir sözleşme ile mi çalışıyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Her zaman	364	30,8	31,2	31,2
	Hiçbir zaman	262	22,2	22,5	53,7
	Bazen	539	45,6	46,3	100,0
	Total	1165	98,6	100,0	
Missing	System	16	1,4		
Total		1181	100,0		

**Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe çalışanların sözleşme türlerine bakıldığında çoğunluğun belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği anlaşılmaktadır.** Bu kategori %51,1 ile en yüksek orana sahiptir. Elde edilen veriden, istisnai olması gereken ve İş Kanunu m.11/1'de belirtildiği üzere, uygulanması bakımından bir takım özel şartlar öngörülen (işin sözleşmeden bağımsız olarak belirli bir süreyi içermesi, belirli bir işin tamamlanmasının veya belirli bir olgunun ortaya çıkmasının konu edilmesi) belirli süreli iş sözleşmesinin yaygın bir şekilde kullanıldığı ve istisnai olmaktan çıktığı görülmektedir. Bu, iş güvencesi açısından bir belirsizlik oluşturabilir. Belirsiz Süreli (Tam Zamanlı) İş Sözleşmesi ile çalışanların oranları ise %21'dir. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile çalışan oranı %16'dır. Bu çalışanlar belki de esnek çalışma saatlerine sahip olabilirler, ancak tam zamanlı bir işin getirdiği sosyal güvencelerden genelde yoksun çalışmaktadırlar. Sürekli İş Sözleşmesi (niteliği itibarıyla otuz günü aşan işler için) ile çalışanlar sadece %5,1'dir. Bu çalışanlar, projenin süresine bağlı olarak belki de daha istikrarlı bir gelire sahip olabilirler. Sözleşmesiz çalışanların oranı %5,7'dir. Bu kesim, iş güvencesi açısından en riskli gruptur. Veri, sektörde belirli süreli sözleşmelerin önemli bir yer tuttuğunu, ancak belirsiz süreli veya sürekli iş sözleşmelerinin daha az yaygın olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sektörde çalışanların genellikle düşük iş güvencesine sahip olduğunu ve bu durumun, çalışanların sosyal haklar ve iş güvencesi açısından ciddi sorunlara yol açabileceğini işaret etmektedir.

**Tablo 12 : Hangi sözleşme türü ile çalışıyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Belirli süreli iş sözleşmesi (kısa dönemli)	537	45,5	51,1	51,1
	Belirsiz süreli (tam zamanlı) iş sözleşmesi (nispeten uzun dönemli)	221	18,7	21,0	72,1
	Kısmi süreli iş sözleşmesi	168	14,2	16,0	88,1
	Sürekli iş sözleşmesi (niteliği itibarıyla 30 günü aşan işler için)	54	4,6	5,1	93,2
	Sözleşmesiz	60	5,1	5,7	99,0
	Diğer	11	,9	1,0	100,0
	Total	1051	89,0	100,0	
Missing	System	130	11,0		
Total		1181	100,0		

**Türkiye'nin sinema, dizi ve TV programı sektöründe çalışanların sigorta güvencesi durumuna bakıldığında %68,8 ile en kalabalık grubu 4A/Sigortalı çalışanları oluşturmaktadır.** Bu, sektördeki çalışanların büyük bir kısmının bir işveren tarafından sigortalandığını göstermektedir. Çalışanların sosyal güvencesi açısından olumlu bir göstergedir. Elde edilen bu veri, sektör çalışanlarının hukuken “işçi” olarak değerlendirilmeleri bakımından önemli bir destek noktasını oluşturmaktadır. Zira bu durum, işverenleri/iş sahiplerinin çalışanları esas itibarıyla işçi/bağımlı (bağlı) çalışan olarak değerlendirdiklerinin önemli bir göstergesidir. 4B/Serbest Meslek Makbuzu (SMM) keserek çalışanların oranı ise %17,6'dır. Bu kategori, serbest meslek sahiplerini ve freelance çalışanları temsil edebilir. Bu tür sigorta genellikle daha az kapsamlıdır ve çalışanların kendi primlerini ödemeleri gerekmektedir. Ayrıca işverenler tarafından işçilerden SMM kesmeleri yönünde taleplerin olduğu sendika tarafından altı çizilen bir durumdur. Öte yandan sigortam yok diyenler %10,6'dır. Bu kesim sosyal güvence açısından en riskli gruptur. Bu, sektörde kayıt dışı istihdamın var olduğunu göstermektedir. Ancak, sigortası olmayan veya serbest meslek makbuzu ile çalışan bir kesim de mevcuttur. Bu durum, sektörde iş güvencesinin ve sosyal hakların tam olarak sağlanmadığına işaret etmektedir.

**Tablo 13 : Sigorta Güvenceniz Nedir?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	4A/Sigortalı çalışan	802	67,9	68,8	68,8
	4B/Serbest meslek makbuzu keserek çalışan (smm)	205	17,4	17,6	86,4
	Sigortam yok	124	10,5	10,6	97,0
	Diğerse belirtiniz	35	3,0	3,0	100,0
	Total	1166	98,7	100,0	
Missing	System	15	1,3		
Total		1181	100,0		

**Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektörlerindeki profesyonellerin son bir yıl içerisinde 4A / SGK kapsamında ortalama çalışma süresi 146,11 gün olarak belirlenmiştir.** Bu süre, örneklem grubundaki uzun vadeli istihdam edilen kişilerin sayısının, kısa vadeli ya da işsiz olanlara kıyasla daha ağırlıklı olduğunu ortaya koyar. Standart sapmanın 120,179 olarak hesaplanması, çalışma sürelerinin geniş bir dağılım sergilediğine işaret eder. Bu durum, sektördeki iş tiplerinin ve projelerin çeşitliliğini ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan değişken çalışma periyotlarını yansıtır. Elde edilen veriler, çalışma

sürelerindeki önemli farklılıkları vurgular. Kayıt dışı istihdam, kısa vadeli projeler ve uzun vadeli istikrarlı işler, istihdamın farklı yüzlerini ve çalışanların iş güvencesi seviyelerinin çeşitliliğini belirginleştirir.

**Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe 4B statüsünde ya da serbest meslek makbuzu ile istihdam edilen profesyonellerin çalışma süresi ortalama 58,04 gün olarak hesaplanmıştır.** Ancak bu ortalamaya dair veriler, 123,031 değerindeki yüksek standart sapma göz önünde bulundurulduğunda, gerçek dağılımı eksik yansıtabilir. Bu durum, medya sektöründe serbest meslek makbuzu kullanımının ne kadar sık ve düzenli olduğu hakkında genel bir kanı izlenimi verse de, çalışma sürelerinin aslında büyük bir dalgalanma gösterdiğini işaret etmektedir.

**Ayrıca, Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektörlerinde 4A ve 4B sigortalarının dışında kalan kayıt dışı çalışma pratikleri ortalama olarak 46 gün sürmektedir.** Bu ortalama, 85,451 olarak belirlenen standart sapma ile birlikte, verilerin oldukça geniş bir aralıkta yayıldığını ve kayıt dışı istihdamın kısa vadeli veya proje odaklı olduğunu ancak bunun yanında ciddi bir varyasyona da sahip olduğunu göstermektedir. Bu, sektördeki iş güvencesinin ve çalışma şartlarının kapsamlı bir analizini yapmanın önemini vurgular.

### 3c- Çalışma Saatleri

**Bu veri seti, Türkiye'de sinema ve TV sektöründe çalışma saatlerinin büyük ölçüde işverenler tarafından belirlendiğini göstermektedir.** İkinci en yaygın durum, çalışma saatlerini departman amirlerinin belirlediği şeklindedir. Özellikle, %63,9'luk bir kesim işverenleri tarafından, %16,9'luk bir kesim ise amirleri tarafından belirlenmektedir. Bu durum, çalışma yaşamının bu sektörde büyük ölçüde hiyerarşik olduğunu göstermektedir. Ancak, %13,7 gibi bir kesim kendi çalışma saatlerini belirleyebilmektedir. Bu da, nitelikli çalışanların diğer tüm sektörlerde olduğu gibi, diğer çalışanlara göre daha geniş bir bağımsızlığa sahip olduklarını göstermektedir.

**Tablo 14 : Günlük çalışma saatleriniz kim tarafından belirleniyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşverenim günlük/haftalık çalışma süresi/saatimi belirliyor.	737	62,4	63,9	63,9
	İşverenim günlük/haftalık çalışma süresi belirliyor fakat hangi saatler arasında çalışacağımı kendim belirliyorum.	64	5,4	5,5	69,4
	Günlük çalışma saatlerimi amirim belirliyor.	195	16,5	16,9	86,3
	Herhangi başka bir kimsenin onayına gerek duymaksızın çalışma saatlerimi kendim belirliyorum.	158	13,4	13,7	100,0
	Total	1154	97,7	100,0	
Missing	System	27	2,3		
Total		1181	100,0		

**Türkiye'de sinema ve TV sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunun uzun saatler çalıştığı görülmektedir.** Özellikle, %42.9'un 55-72 saat ve %36.1'inin 72 saat üzerinde çalıştığı görülmektedir. Bu, sektörde *çalışma koşullarının oldukça zorlu olduğunu* ve *iş-zaman dengesinin sağlanmasının güç olabileceğini* göstermektedir. Bunun yanında, yasal azami çalışma süresinin de önemli ölçüde aşıldığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 15 : Haftalık çalışma süreniz ortalama kaç saat?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	45 saatten az	67	5,7	5,8	5,8
	45-55 saat arası	177	15,0	15,2	21,0
	55-72 saat arası	498	42,2	42,9	63,9
	72 saat üzeri	419	35,5	36,1	100,0
	Total	1161	98,3	100,0	
Missing	System	20	1,7		
Total		1181	100,0		

**Genel olarak, sinema ve TV sektöründe çalışanların büyük bir kısmının haftada 55 saat veya daha fazla çalıştığı görülmektedir.** Özellikle, bazı ekiplerde (örn. Sanat Ekibi, Set & Grip Ekibi) üyelerin yarısından fazlası haftada 72 saat üzerinde çalışmaktadır. Sektörde uzun çalışma saatleri oldukça yaygın bir durumdur. Sorunun temelinde, çalışanların işçi değil, serbest çalışan olarak değerlendirilmeleri ve İş Kanunu kapsamı dışında tutulmaları yatmaktadır. İş Kanunu dışında tutulan çalışanlar, fazla çalışma ücretlerine hak kazanamamakta ve işçi olmaktan kaynaklanan en temel hak olan ücretlerini, hak ettikleri miktarda alamamaktadırlar.

**Tablo 16 : Çalışma ekiplerine göre haftalık çalışma süresi / saati?**

% within Çalışma ekibiniz nedir?

(tek bir seçeneği işaretleyiniz, ekipler alfabetik olarak sıralanmıştır)

		Haftalık çalışma süreniz ortalama kaç saat?				Total
		45 saatten az	45-55 saat arası	55-72 saat arası	72 saat üzeri	
Çalışma ekibiniz nedir? (tek bir seçeneği işaretleyiniz, ekipler alfabetik olarak sıralanmıştır)	D.I.T. Ekibi		11,1%	61,1%	27,8%	100,0%
	Görüntü Ekibi	8,2%	14,0%	48,8%	29,0%	100,0%
	Işık Ekibi	3,3%	12,1%	42,9%	41,8%	100,0%
	Kamera Arkası Video Çekim Ekibi	18,2%	27,3%	18,2%	36,4%	100,0%
	Kostüm Ekibi		9,8%	49,0%	41,2%	100,0%
	Makyaj & Kuaför Ekibi		27,0%	40,5%	32,4%	100,0%
	Post Prodüksiyon Ekibi	10,9%	32,7%	36,6%	19,8%	100,0%
	Prodüksiyon Ekibi	3,6%	20,0%	27,3%	49,1%	100,0%
	Reji Ekibi	2,1%	9,5%	52,1%	36,3%	100,0%
	Sanat Ekibi	4,1%	12,4%	34,0%	49,5%	100,0%
	Senaryo Ekibi	75,0%			25,0%	100,0%
	Ses Ekibi	3,1%	7,7%	52,3%	36,9%	100,0%
	Set Fotoğrafçılığı Ekibi	13,3%	46,7%	33,3%	6,7%	100,0%
	Set & Grip Ekibi	4,3%	5,7%	41,4%	48,6%	100,0%
	Ulaşım Ekibi			33,3%	66,7%	100,0%
	Yapım Ekibi	6,2%	12,3%	44,6%	36,9%	100,0%
Yemek Ekibi	25,0%	25,0%		50,0%	100,0%	
	Diğer	10,7%	22,7%	30,7%	36,0%	100,0%
Total		5,7%	15,2%	43,0%	36,2%	100,0%

Öte yandan belgesel alanında çalışanların % 43.9'u haftada 55-72 saat arası çalışmaktadır. %33.9'u ise 72 saat üzerinde çalışmaktadır. Dijital platform çalışanlarının %44.2'si haftada 55-72 saat arası, %38.5'i 72 saat üzerinde; İnternet yayıncılığı alandaki çalışanların %44.4'ü ise 72 saat üzerinde çalışmaktadır. Diğer çalışma süreleri arasında ise eşit dağılım söz konusudur. Çeşitli medya alanlarında çalışan bireyler arasında haftalık çalışma süreleri açısından belirgin farklılıklar göze çarpmaktadır.

Ankete katılanların günlük çalışma sürelerine bakıldığında %36.5'i 12 saat, %15.8'i 14 saat çalıştığını, %10.9'i 13 saat çalıştığını belirtmiştir. Bu verilere göre, katılımcıların büyük bir kısmı günde 12 ila 14 saat arasında çalışmaktadır. Verilerin standart sapmasının düşük olması, katılımcıların belirttiği çalışma sürelerinin ortalama etrafında oldukça yoğunlaştığını göstermektedir.

### 3d- Çalışma Yeri

**Anketi cevaplayanların %77,9'u işlerini işverenin iş yerinde veya işverenin belirttiği çalışma alanlarında gerçekleştirmektedir.** %13,2'si istedikleri her yerde, %6,7'si ise kendi işyerlerinde çalışmaktadır. Bu bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun işverenin gösterdiği iş ortamında çalışsa da, aynı zamanda esnek çalışma koşullarına sahip bir kesimin de olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, işverenlerin emir ve talimat verme yetkilerinden vazgeçemediklerini ve işin yapılmasının temel unsurlarından olan “çalışma yeri” ni belirleme hak ve yetkisini ellerinde tuttıkları sonucuna da varılmaktadır. Çalışanların bağımlılık (bağlı çalışan) derecesini artırması ve işçi kategorisine dâhil edilmelerine imkân vermesi açısından çalışma yerini belirleme hak ve yetkisinin çalışanlarda değil de, işverenlerin elinde bulunması, yapılacak hukuki değerlendirmeler bakımından önemlidir.

**Tablo 17 : İşinizi nerede yapıyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşverenin işyerinde/ İşverenin gösterdiği çalışma alanlarında	920	77,9	79,0	79,0
	Kendime ait işyerinde	9	,8	,8	79,8
	Evimde	79	6,7	6,8	86,6
	İstedğim her yerde	156	13,2	13,4	100,0
	Total	1164	98,6	100,0	
Missing	System	17	1,4		
Total		1181	100,0		

"Belgesel" alanında çalışanların %73,2'si işlerini işverenin iş yerinde veya işverenin belirttiği yerde gerçekleştirmektedir. Bu oran diğer alanlarda da benzer bir eğilimi takip etmektedir. Örneğin, "Dijital platform" da çalışanların %79,7'si, "Müzik klipi" alanında çalışanların %80,0'i işlerini, işverenin iş yerinde yapmaktadır. İşverenin işyerinde/İşverenin gösterdiği çalışma alanlarında başlığı altındaki en yüksek oran "TV dizisi" alanında çalışanlarda ortaya çıkmaktadır. Bu, TV dizisi alanında çalışanların büyük çoğunluğunun geleneksel iş yerlerini tercih ettiğini göstermektedir. Genel olarak, katılımcıların büyük bir çoğunluğu işlerini işverenin belirttiği yerde yapmaktadır, ancak sektördeki bazı meslek dallarında evde veya istenilen yerde çalışma oranları diğerlerine göre daha yüksektir. Bu tespitler, çalışma alışkanlıklarının ve tercihlerinin sektördeki alanlara göre değişiklik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

### 3e- Mekan Tercihleri

Anketi cevaplayanların %80,9'u işlerini hem iç mekânlarda hem de dış mekânlarda eşit sıklıkta yaptığını belirtmiştir. %14,1'i sadece iç mekânları, %3,8'i ise sadece dış mekânlar cevabını vermiştir. Bu veri, katılımcıların işlerini hangi mekânlarda gerçekleştirdiği konusunda genel bir bilgi sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, çalışma alışkanlıklarının ve çalışma mekânının çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 18 : İşinizi çoğunlukla hangi mekanlarda yapıyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İç mekanlar	166	14,1	14,2	14,2
	Dış mekanlar	45	3,8	3,9	18,1
	İç mekanlar ve dış mekanlar (eşit sıklıklar)	955	80,9	81,9	100,0
	Total	1166	98,7	100,0	
Missing	System	15	1,3		
Total		1181	100,0		

Çoğu çalışma ekibi, işlerini genellikle hem iç mekânlarda hem de dış mekânlarda eşit sıklıkta gerçekleştirmekte olup bu, genel bir eğilim olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, bazı özel ekipler, özellikle post prodüksiyon alanında faaliyet gösterenler, işlerini daha çok iç mekânlarda yürütmektedir.

Özel olarak bazı ekipleri incelediğimizde şu sonuçlara ulaşıyoruz;

D.I.T. Ekibi'nin %72,2'si işlerini hem iç hem de dış mekânlarda yürütürken, %27,8'i yalnızca iç mekânlarda çalışıyor.

Görüntü, Işık ve Set & Grip Ekibi gibi ekiplerin büyük bir çoğunluğu (%90 üzeri) işlerini her iki mekânda da gerçekleştiriyor.

Post Prodüksiyon Ekibi'nin %96,1'i işini sadece iç mekânlarda yürütmekte. Bu, post prodüksiyon işlerinin genellikle kapalı alanlarda gerçekleştiğini doğruluyor.

Senaryo Ekibi üyelerinin %75'i sadece iç mekânlarda çalışırken, kalan %25'i her iki mekânda da faaliyet gösteriyor.

Ulaşım ve Yemek Ekibi gibi ekiplerin tüm üyeleri işlerini eşit sıklıkta hem iç hem de dış mekânlarda yürütüyor.

**Tablo 19 : Çalışma ekiplerine göre işin yapıldığı mekân?**

Çalışma ekibiniz nedir? (tek bir seçeneği işaretleyiniz, ekipler alfabetik olarak sıralanmıştır)		İşinizi çoğunlukla hangi mekânlarda yapıyorsunuz?			Total
		İç mekanlar	Dış mekanlar	İç mekanlar ve dış mekanlar (eşit sıklıklar)	
D.I.T. Ekibi		27,8%		72,2%	100,0%
Görüntü Ekibi		1,9%	2,4%	95,7%	100,0%
Işık Ekibi		2,2%	2,2%	95,6%	100,0%
Kamera Arkası Video Çekim Ekibi			9,1%	90,9%	100,0%
Kostüm Ekibi		2,0%	5,9%	92,2%	100,0%
Makyaj & Kuaför Ekibi		2,6%	2,6%	94,7%	100,0%
Post Prodüksiyon Ekibi		96,1%		3,9%	100,0%
Prodüksiyon Ekibi		16,4%	9,1%	74,5%	100,0%
Reji Ekibi		6,8%	2,1%	91,1%	100,0%
Sanat Ekibi		4,1%	6,1%	89,8%	100,0%
Senaryo Ekibi		75,0%		25,0%	100,0%
Ses Ekibi		3,1%	3,1%	93,8%	100,0%
Set Fotoğrafçılığı Ekibi			6,7%	93,3%	100,0%
Set & Grip Ekibi			1,4%	98,6%	100,0%
Ulaşım Ekibi				100,0%	100,0%
Yapım Ekibi		7,7%	4,6%	87,7%	100,0%
Yemek Ekibi				100,0%	100,0%
Diğer		25,0%	14,5%	60,5%	100,0%
Total		14,2%	3,9%	81,9%	100,0%

Katılımcıların %17,4'ü işlerini genellikle gündüz saatlerinde yapmaktadır. Diğer yandan, %1,3'lük bir kesim gece saatlerinde yapmaktadır. Ancak, **bu araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, yani %81'i, işlerini hem gündüz hem de gece saatlerinde eşit sıklıkta gerçekleştirdiğini belirtmiştir.** Bu sonuçlar, katılımcıların çoğunluğunun esnek çalışma saatlerine sahip olduğunu veya işlerini günün farklı zamanlarında yürüttüğünü göstermektedir. Özetle, en dikkat çekici bulgu, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun işlerini gün boyunca eşit derecede dağıtarak yaptığıdır.

**Tablo 20 : İşinizi çoğunlukla günün hangi zamanlarında yapıyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Gündüz	206	17,4	17,7	17,7
	Gece	15	1,3	1,3	19,0
	Gündüz ve gece (eşit sıklıklar)	945	80,0	81,0	100,0
	Total	1166	98,7	100,0	
Missing	System	15	1,3		
Total		1181	100,0		

#### 4- Çalışma Zorlukları ve Sağlık Sorunları

Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların işlerini gerçekleştirirken sarf ettikleri fiziksel eforun derecelendirmesi yapılmıştır. Bu analize göre: **Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, yani %58,7'si, işlerini gerçekleştirirken "çok yoğun" bir şekilde çalıştıklarını ifade etmiştir.** Bu, katılımcıların çoğunun işlerini yaparken yüksek bir fiziksel efor sarf ettiklerini göstermektedir.

%29,3'lük bir kesim "yoğun" bir şekilde çalıştığını belirtmiştir. Bu oran, işlerini gerçekleştirirken önemli bir fiziksel efor sarf eden, ancak en yüksek seviyede olmayan bir grup olduğunu gösterir.

"Orta yoğunlukta çalışıyorum" seçeneğini işaretleyen ve %8,8'lik bir oranı temsil eden grubun, işlerini gerçekleştirirken ne çok yüksek ne de çok düşük bir efor sarf ettiklerini ifade etmek mümkündür.

"Düşük yoğunlukta çalışıyorum" seçeneğini tercih edenlerin %1,4'lük kesimin, işlerini daha az fiziksel eforla yaptıkları sonucuna varılmaktadır.

"Çok düşük yoğunlukta çalışıyorum" seçeneğini işaretleyenler ise sadece %0,5'lik bir grubu oluşturmaktadır. Bu grup, işlerini gerçekleştirirken en az fiziksel eforu sarf edenlerden oluşmaktadır.

Özetle, bu sonuçlar, *katılımcıların çoğunluğunun işlerini yaparken yüksek bir fiziksel efor sarf ettiklerini ortaya koymaktadır.* Ancak, tüm katılımcıların yüksek yoğunlukta çalışmadığını, bazılarının daha düşük yoğunlukta çalıştığını da görmekteyiz. Bu veriler, katılımcıların işlerini gerçekleştirirken sarf ettikleri fiziksel eforun geniş bir yelpazede olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 21 : İşinizi gerçekleştirirken sarf ettiğiniz fiziksel eforu derecelendiriniz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Çok yoğun çalışıyorum	693	58,7	59,4	59,4
	Yoğun çalışıyorum	346	29,3	29,7	89,1
	Orta yoğunlukta çalışıyorum	104	8,8	8,9	98,0
	Düşük yoğunlukta çalışıyorum	17	1,4	1,5	99,5
	Çok düşük yoğunlukta çalışıyorum	6	,5	,5	100,0
	Total		1166	98,7	100,0
Missing	System	15	1,3		
Total		1181	100,0		

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların mesleki disiplinleri ile gösterdikleri fiziksel performansın derecesi arasındaki ilişki, çeşitli sektörlerde yoğun bir çalışma ritmi sergilediklerini ortaya koyuyor. Özellikle, belgesel sektöründe faaliyet gösteren profesyonellerin yarısından fazlası (%52,9) kendilerini 'çok yoğun bir şekilde çalışıyorum' olarak nitelendirirken, %36,3'lük bir kesim 'yoğun çalışıyorum' tabirini tercih etmiştir, bu da belgeselcilerin büyük bir kısmının yüksek tempoda mesai harcadıklarına işaret etmektedir.

Dijital platformlar üzerinde yoğunlaşan çalışanların %62'si, kendilerine yüklenen işlerin yoğunluğuna dikkat çekerken, bu alanda faaliyet gösterenlerin çoğunluğu için de sıkı bir çalışma temposu benimsendiği görülmektedir.

İnternet yayıncılığı yapan bireylerin %77,8'i mesleklerini yoğun şartlar altında icra ettiklerini bildirirken, bu alandaki çalışanların %11,1'i daha ılımlı bir çalışma ritmine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Müzik video prodüksiyonu ile meşgul olanların %60'ı kendilerini oldukça sıkı çalışanlar arasında görmekte, %25,5'i ise 'yoğun çalışıyorum' ifadesiyle mesai harcadıklarını vurgulamaktadır.

Reklam filmi sektörüne dahil kişilerden %59,4'ü üzerlerindeki iş yükünün ağırlığına vurgu yaparak 'çok yoğun' bir tempoda olduklarını belirtmiştir.

Sinema filmi sektöründeki katılımcıların %61,5'i kendilerini sıkı bir çalışma düzeni içerisinde tanımlarken, %30,8'i 'yoğun çalışıyorum' tanımı ile kendilerini ifade etmiştir.

Televizyon dizileri sektöründe faaliyet gösteren profesyonellerin %66,7'si, maruz kaldıkları iş yükünün yoğunluğuna işaret etmiştir.

Televizyon programcılığı alanında ise katılımcılar arasındaki çalışma yoğunluğu algısında belirgin bir çeşitlilik söz konusudur; %30'unun 'çok yoğun', %40'ının 'yoğun' ve %30'unun ise 'orta derecede' çalıştığını beyan etmesi, bu sektördeki tempodaki farklılıkları yansıtmaktadır.

**Genel bir değerlendirmede, farklı mesleki alanlarda görev yapan katılımcıların büyük bir çoğunluğu yoğun bir iş temposuna tabi olduklarını belirtmektedir.** Ancak, televizyon programcılığı gibi bazı sektörlerde, çalışma ritmi konusunda daha dengeli bir yanıt dağılımının olduğu gözlemlenmiştir, bu durum çalışma şartlarının ve gerektirdiği fiziksel çabanın, faaliyet gösterilen alana göre değişebileceğini göstermektedir.

Çalışanların günlük çalışma sürelerinin ve çalışma yoğunluklarının İş Kanunu'nda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirlenen standartlara uygun bir şekilde hayata geçirilmemesi, işverenlerin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandıkları yönünde önemli bir göstergedir. Her ne kadar sektör çalışanları uygulamada işçi olarak sınıflandırılmasa da, olası hukuki uyuşmazlıklarda mahkemelerin bu hususları göz önünde bulundurarak çalışanlar lehine hüküm vermesi gerekmektedir.

**Tablo 22 : Genelde hangi alanlarda çalışıyorsunuz?**

		İşinizi gerçekleştirirken sarf ettiğiniz fiziksel eforu derecelendiriniz?					Total
		Çok yoğun çalışıyorum	Yoğun çalışıyorum	Orta yoğunlukta çalışıyorum	Düşük yoğunlukta çalışıyorum	Çok düşük yoğunlukta çalışıyorum	
34.a. Genelde hangi alanlarda çalışıyorsunuz? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz, alanlar alfabetik olarak sıralanmıştır)	Belgesel	52,9%	36,3%	9,4%	0,9%	0,4%	100,0%
	Dijital platform	62,0%	28,6%	7,8%	1,5%	0,2%	100,0%
	İnternet yayıncılığı	77,8%	11,1%	11,1%			100,0%
	Müzik klipi	60,0%	25,5%	10,9%		3,6%	100,0%
	Reklam	59,4%	26,8%	10,9%	2,2%	0,7%	100,0%
	Sinema	61,5%	30,8%	5,5%	2,2%		100,0%
	TV Dizi	66,7%	26,2%	7,1%			100,0%
	TV programcılığı	30,0%	40,0%	30,0%			100,0%
	Diğer	21,7%	34,8%	26,1%	13,0%	4,3%	100,0%
Total		59,4%	29,7%	8,9%	1,5%	0,5%	100,0%

**Bu bölümde, ekipler arası çalışma yoğunluğunun karşılaştırmalı analizi sunulmuştur.**

**Her bir ekip, farklı çalışma yoğunluklarıyla kendine özgü dinamiklere sahiptir ;**

D.I.T. Ekibi : %27,8'lik bir kesim en yüksek çalışma yoğunluğunu raporlarken, %38,9'luk bir bölüm sıkı bir çalışma temposunu benimsediğini, %33,3'lük bir kısım ise ılımlı bir tempo tutturduğunu belirtmiştir.

Görüntü Ekibi : En yoğun çalışma temposuna %67 ile öne çıkan bu ekip, %26,8'lik bir kısmın "yoğun" ve %5,3'lük bir azınlığın "orta" derecede çalıştığını ifade etmesiyle dikkat çekmektedir.

Işık Ekibi : Üyelerinin %74,7'si yoğun çalışma şartlarını dile getirirken, %19,8'i sıkı bir tempoda ve %5,5'i ılımlı bir çalışma rutini içinde olduklarını belirtmiştir.

Kamera Arkası Video Çekim Ekibi : Burada, %63,6'lık bir oranla çok yoğun bir çalışma temposunun hâkim olduğu, %27,3'lük bir kesimin "yoğun" ve %9,1'lik bir bölümün "orta" şiddette çalıştığı gözlemlenmiştir.

Post Prodüksiyon Ekibi : Çalışma yoğunluğu %35,3 ile "çok yoğun", %44,1 ile "yoğun", %12,7 ile "orta", %5,9 ile "düşük" ve %2 ile "çok düşük" olarak belirtilmiş, böylece çeşitliliği göstermiştir.

Reji Ekibi : Bu grupta, %63,9'luk bir kesim yoğunlukları en üst seviyede tanımlarken, %28,8'i "yoğun" ve %6,3'ü "orta" seviyede çalıştığını ifade etmiştir.

Ulaşım Ekibi : %33,3 ile "çok yoğun", %33,3 ile "düşük" ve %33,3 ile "çok düşük" çalışma temposu bildiren bu ekip, diğerlerine kıyasla dikkate değer bir dağılım sergilemiştir.

Yapım Ekibi : Üyelerin %53,1'i en yüksek yoğunlukta, %26,6'sı "yoğun", %17,2'si "orta" ve %3,1'i "düşük" çalışma temposunda olduklarını bildirmiştir.

Toplu bir değerlendirme yapılırsa, ekiplerin çoğunda "çok yoğun" çalışma şartları ağır basmakta ancak Post Prodüksiyon ve Ulaşım Ekipleri gibi bazılarında ise çalışma yoğunluğu daha dengeli bir dağılım göstermektedir. Bu durum, çalışma temposunun ekip yapısı ve sektörel özelliklere göre değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada incelenen katılımcıların işlerini yürütme tarzlarından kaynaklanan sağlık sorunlarının sıklığına dair bulgular da dikkat çekicidir. Katılımcıların %7'si işleri sırasında sürekli sağlık sorunlarıyla karşılaştıklarını, bu da işle ilişkili sağlık risklerinin ciddiyetini göstermektedir. Ayrıca, %24,7'si sıklıkla, %45,1'i bazen, %17,7'si nadiren sağlık sorunları yaşadıklarını belirtirken, %5,5'i bu tür sorunları hiç yaşamadığını ifade etmiştir. **Bu veriler, katılımcıların büyük bir kısmının (%76,8) işleri sebebiyle en azından ara sıra sağlık problemleriyle yüz yüze geldiğini gözler önüne sermektedir.** Özellikle "Her zaman" ve "Çoğu zaman" sağlık sorunları yaşayanlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kritik önemine işaret eden önemli bir demografiyi temsil etmektedir. Bu bulgular, iş yerinde sağlık ve güvenlik protokollerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

**Tablo 2 : İşinizi yapma şeklinden kaynaklı herhangi bir sağlık sorunu yaşıyor musunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Her zaman	82	6,9	7,0	7,0
	Çoğu zaman	288	24,4	24,7	31,8
	Bazen	525	44,5	45,1	76,8
	Nadiren	206	17,4	17,7	94,5
	Hiçbir zaman	64	5,4	5,5	100,0
	Total	1165	98,6	100,0	
Missing	System	16	1,4		
Total		1181	100,0		

Sektörel inceleme yapıldığında, mesleki faaliyetler esnasında sağlık meseleleriyle karşı karşıya kalma durumunun, katılımcılar arasında yaygın olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle dijital medya ve televizyonculuk gibi sektörlerde faaliyet gösteren bireylerde, bu sorunların sıklığı daha fazla göze çarpmaktadır. "Her zaman" sağlık sorunlarıyla mücadele ettiklerini rapor eden profesyonellerin oranı, sektörler göre farklılık göstermekle birlikte, genel popülasyonda azınlıkta kalmaktadır.

Analiz edilen veriler biraz daha derinlikli incelendiğinde, "bazen" seçeneğinin, çoğu takım bazında en yüksek frekansta olduğu kaydedilmiştir. Yine de, "Ulaşım Ekibi"nde "nadiren" cevabı öne çıkarken, "Senaryo Ekibi" içerisinde "bazen" ve "asla" yanıtları eşit derecede tercih edilmiştir. Genel olarak, her ekipte görev alan bireylerin çoğunluğu, görev tanımları ne olursa olsun, zaman zaman mesleki süreçlerin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini tecrübe ettiklerini ifade etmiştir.

**Katılımcıların çoğunluğu (%65), mesleklerinin, kurumun temel işlevleriyle doğrudan ve yakın ilişki içinde olduğunu vurgulamıştır.** Diğer yandan, katılımcıların yaklaşık üçte biri (%29,9) işlerinin "oldukça ilişkili" olduğuna inanmaktadır; %4,2'si "kısmen ilişkili" bulmuş, sadece %0,9'luk küçük bir kesim ise işlerinin kurumun temel işlevleriyle "ilişkisiz" olduğunu düşünmektedir. Bu bulgular, katılımcıların geniş bir çoğunluğunun kendi mesleklerinin, kurumun genel iş akışı içerisinde merkezi bir rol oynadığını düşündüğünü göstermektedir.

**Tablo 24 : Yaptığımız işin çalıştığımız işyerindeki asıl işle bağlantısı ne kadardır?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Çok bağlantılı	753	63,8	65,0	65,0
	Oldukça bağlantılı	346	29,3	29,9	94,9
	Biraz bağlantılı	49	4,1	4,2	99,1
	Hiç bağlantılı değil	10	,8	,9	100,0
	Total	1158	98,1	100,0	
Missing	System	23	1,9		
Total		1181	100,0		

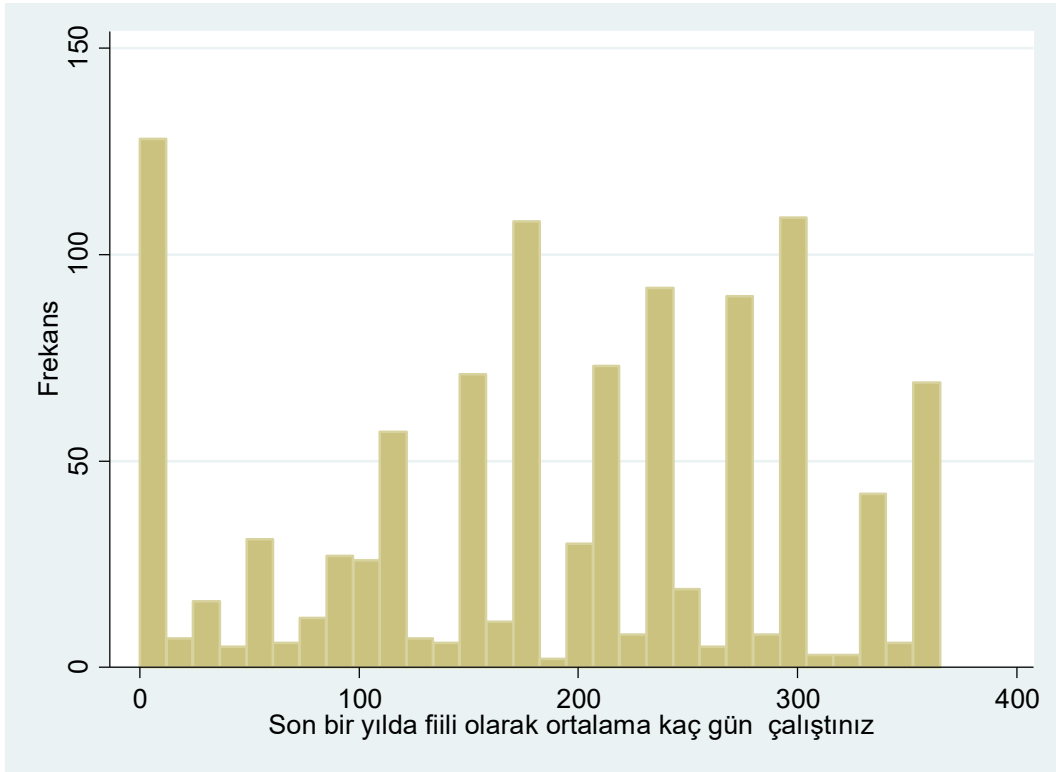
**Katılımcıların %30,7'si (yani 362 kişi) sadece bir tür işte çalışırken, %22,9'u (271 kişi) iki farklı tür işte çalışmıştır.** Bu iki kategori, katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Katılımcıların %13,3'ü üç, %4,6'sı dört farklı türde işte çalışmıştır. 5 ve 6 türde işte çalışanların sayısı oldukça azdır ve sırasıyla 9 ve 6 kişidir. Ortalama 1,95; ortanca 2'dir. Genel olarak, çoğu katılımcının bir veya iki farklı türde işte çalıştığı söylenebilir, bu da sektördeki çeşitliliğe rağmen bireylerin genellikle belirli alanlarda uzmanlaştığını gösterebilir.

**Tablo 3 : Son bir yılda kaç farklı işte çalıştınız?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	1	362	30,7	42,1	42,1
	2	271	22,9	31,5	73,7
	3	157	13,3	18,3	92,0
	4	54	4,6	6,3	98,3
	5	9	,8	1,0	99,3
	6	6	,5	,7	100,0
	Total	859	72,7	100,0	
Missing	System	322	27,3		
Total		1181	100,0		

Dijital Görüntü İşleme (D.I.T.) Ekibi içerisinde yer alan profesyonellerin dörtte birinden fazlası (%41,2), bir yıl içinde üç ayrı alanda tecrübe edinmiştir. Öte yandan, Görüntü Ekibi mensuplarının beşte birinden azı (%19,2), iki farklı alanda görev almıştır. Genel bir değerlendirme yapıldığında, bireylerin çoğunlukla tek, iki veya üç çeşit alanda çalıştığı gözlemlenmektedir ki bu durum katılımcıların yıllık iş deneyimlerinin genellikle bir ile üç farklı alan arasında dağıldığını ima etmektedir. Ancak, belirli ekiplerde, özellikle belirgin uzmanlık gerektiren rollerde (örneğin Senaryo Ekibi gibi) iş dağılımındaki bu eğilimin değişkenlik gösterdiğine şahit oluyoruz.

**Katılımcıların son bir yılda ortalama çalışma süresi yaklaşık 189,7 güne, bu da takriben 6,3 aya tekabül etmektedir.** Ancak bu ortalama, 106,5 gün olarak belirlenen ve geniş bir dağılımı işaret eden standart sapma ile nüans kazanmaktadır. En sık karşılaşılan çalışma süresi (mod) 300 gün olup, bazı profesyonellerin yıllık neredeyse tam zamanlı çalıştığını öne sürmektedir. **Medyanın 200 gün olduğu bu veri seti, katılımcıların yarısından fazlasının yıllık 6 ile 7 ay civarında çalıştığını işaret ediyor.** Çalışma günlerinin frekans dağılımı incelendiğinde, katılımcıların büyük bir bölümünün 180 ile 300 gün aralığında çalıştığı ortaya çıkmıştır. Bu, yılda yaklaşık 6 ile 10 ay arasında çalışan önemli bir işgücü kesimini işaret ederken, diğer yandan bazı bireylerin daha az veya tam zamanlı çalışma eğiliminde olduklarını belirtmektedir.



Bu verilerden yola çıkıldığında, sektör çalışanlarının birden fazla işveren yanında çalıştıkları ve dolayısıyla bağımlılık (bağlı çalışan) ilişkisinin tek bir işverenle kurulmadığı sonucu ortaya çıkabilir. Bununla birlikte, çalışanların yıl içerisinde farklı uzmanlık alanlarında olsa bile, iş ilişkisi içerisine girdikleri işverenin aynı olması durumunda, ne kadar farklı işte veya uzmanlık alanında çalıştıklarının bir önemi kalmamaktadır. Zira bağımlılık (bağlı çalışan) ilişkisi tek bir işverenle kurulmuştur. Sektördeki yapı dikkate alındığında, çalışanların sınırlı sayıdaki yapım şirketleri bünyesinde çalıştıkları ve sektörde oligopol bir yapının oluşturulduğundan bahsetmek mümkündür. Birkaç farklı işte çalışmanın işverenlerce bağımlılık (bağlı çalışan) ilişkisini perdelemek ve sektör çalışanlarının proje temelli serbest çalışanlar oldukları algısını kuvvetlendirmek üzere kullanıldığı anlaşılmaktadır.

## 5- Aylık Gelir

**Tablo 26 : Genelde aylık geliriniz aylık giderinizi karşılıyor mu?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hayır	697	59,0	60,4	60,4
	Evet	457	38,7	39,6	100,0
	Total	1154	97,7	100,0	
Missing	System	27	2,3		
Total		1181	100,0		

**Anket sonuçları, katılımcıların yüzde altmışından fazlasının (%60,4), aylık gelirlerinin giderlerini karşılamada yetersiz kaldığını gösteriyor.** Çalışma alanlarına, takım dinamiklerine, cinsiyete, eğitim düzeyine, medeni hale ve yaş aralıklarına göre bu oranlarda gözle görülür farklılıklar mevcut. Spesifik olarak, belgesel, müzik video klibi, reklam, sinema, televizyon yapımı gibi çeşitli alanlarda faaliyet gösteren katılımcılar genel olarak gelirlerinin

masraflarını karşılamakta zorlandıklarını ifade etmişler. Bu durum, çalışanların ek/yan iş arayışına girmelerine yol açabilecektir. Birden farklı işte çalışma halinde, çalışanın aylık gelirinin en az yarısından fazlasını çalıştığı işlerden yalnızca birinden elde edip etmediği, bağımlılık (bağlı çalışan) düzeyinin belirlenmesinde önemli olacaktır. Şayet çalışan, hiçbirinden bu oranda bir gelir elde etmiyorsa ekonomik bağımlılığın olmadığı ve bağımsız çalışan olduğu yönünde kuvvetli bir karene elde edilecektir. Set fotoğrafçılığı alanında çalışanların %73,3'ü, taşıma ve lojistik ekiplerinde yer alanların %66,7'si ve üretim ekiplerinde görev alanların %55,4'ü mali durumlarının giderlerini karşılayacak düzeyde olduğunu rapor etmiş. Diğer ekiplerin büyük kısmı ise maddi açıdan zorluk çektiklerini belirtmiş. Cinsiyet bazında bir bakış açısı sunduğumuzda, kadın katılımcılar arasında gelirlerinin masraflarını karşılamadığını ifade edenlerin oranı (%66,2), erkek katılımcılara (%58,2) kıyasla daha yüksek. Cam tavan olgusunun sinema, dizi ve TV programı sektöründe de mevcut olduğuna dair bir delil olarak kullanılabilir bu veri, sektörde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı iddiasına da dayanak teşkil edebilir (Kurultay, 2019, s. 242). Yaş gruplarına özel bir ayrıntılandırmada, 24 yaş altı ve 25-29 yaş aralığındaki bireylerin büyük çoğunluğu finansal açıdan zorlanırken, 40 yaş üzerindeki katılımcılar arasında bu durumu rapor edenlerin oranında bir denge görülüyor.

Birden fazla işveren için çalışan katılımcılara yöneltilen sorularda, bu işverenlerden herhangi birinden elde edilen ücretin kişisel gelirlerinin yarısından fazlasını oluşturup oluşturmadığı sorgulanmış. **Sonuçlar, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%75,2), hiçbir işverenden elde ettikleri gelirin toplam gelirlerinin yarısını aşmadığını gösteriyor.** Bunun karşılığında %24,8'lik bir kesimin gelirlerinin önemli bir kısmını tek bir işverenden sağlamaktadır. Tablo, çok işverenli çalışma modelinin, bu katılımcıların gelir kaynaklarını çeşitlendirdiğini ortaya koymakta. Diğer yandan, belirli bir işverenden elde edilen gelirin toplam kazançların yarısından fazlasını oluşturduğunu belirten küçük bir kesim için, bu durum onların ekonomik dayanıklılığı açısından belirleyici bir rol oynayabilir ve iş güvenliği veya mali istikrar konularında bu bireylerin karşılaşabileceği olası zorluklara işaret edebilir.

**Tablo 4 : Ay veya yıl boyunca birden fazla işveren için çalışıyorsanız; bunların herhangi birinden iş karşılığında aldığınız ücret, aylık/yıllık gelirinizin % 50'sinden fazlasına denk geliyor mu?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Hayır	809	68,5	75,2	75,2
	Evet	267	22,6	24,8	100,0
	Total	1076	91,1	100,0	
Missing	System	105	8,9		
Total		1181	100,0		

Tablo 28, katılımcıların ücretlendirme modellerine dair yararlı bilgiler sunmaktadır. **Çoğunluk (%82,2), günlük, haftalık veya aylık gibi belirlenmiş ve düzenli aralıklarla ücretlerini almaktadır;** bu düzenlilik, finansal tahmin yapılabilirliği ve ekonomik istikrarın bir yansıması olabilir. Öte yandan, işin bitimine bağlı olarak ödeme alanların oranı (%15,4), genellikle proje bazlı çalışanları ifade eder ve bu demografik için gelir akışındaki dalgalanmalar göze çarpar. saatlik ücretle çalışanlar nadir görülüyor (%1,7) ve bu, sektörde bu ödeme türünün az tercih edildiğini düşündürüyor. Yalnızca küçük bir kesim (%0,7), kar paylaşım modeli ile çalışıp, belirli hesap dönemlerinde gelirlerini elde ediyor; bu durum, bu yöntemin sektörde oldukça sınırlı bir uygulama alanına sahip olduğuna işaret ediyor. Bu

çeşitlilik, çalışma biçimleri ve ücretlendirme modellerinin bireysel finansal güvenlik algısı üzerinde belirgin etkilere sahip olabileceğini ortaya koyuyor. Hukuki açıdan ele alındığında, düzenli ücret ödemelerinin ekonomik bağımlılığa, bağımlı iş ilişkisine ve işçi-işveren ilişkisine işaret ettiğini ifade etmek mümkündür. Ancak proje bazlı ve birbirinden farklı işlerde çalışanların oranlarının yüksekliği, bu yöndeki bir yorumu pek de mümkün kılmamaktadır. Bu durumda, kendisi için iş yapılan kişilerin alt işveren kategorisinde yer alıp almadıklarına, alıyorsa asıl işverenin kim olduğuna bakmak gerekmektedir.

**Tablo 5 : Çalıştığınız işlerde hak ettiğiniz ücretin ödenme şekli nedir?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Saat başına	20	1,7	1,7	1,7
	Belirli ve tekrarlayan bir aralıkta (günlük, haftalık, aylık)	947	80,2	82,2	83,9
	Yaptığım iş bitince	177	15,0	15,4	99,3
	Kâr payı ortaklığım olduğu için hesap kesim döneminde	8	,7	,7	100,0
	Total	1152	97,5	100,0	
Missing	System	29	2,5		
Total		1181	100,0		

Özellikle dijital platformlar, sinema, televizyon dizileri ve program yapımcılığı gibi medya alanlarında faaliyet gösteren profesyonellerin %87,5 ile %90,9'luk bir oranla düzenli gelir sağlayan ücret modellerini tercih ettikleri görülmektedir. Işık ve ses ekipleri bu ücretlendirme düzeninin en yaygın uygulandığı gruplardır. Elde edilen bu veri, medya endüstrisinde çalışanların büyük bir kısmının istikrarlı geliri benimsediğini yansıtmaktadır. Bu eğilim, iş güvenliği veya düzenli gelir ihtiyacıyla ilişkilendirilebilecek bir sektörel özellik olarak değerlendirilebilir. Yine de "iş tamamlandığında ödeme" modeli, özellikle reklam filmi ve diğer film prodüksiyonlarında olmak üzere, serbest meslek veya proje tabanlı görevlerde yaygınlaşmıştır, bu da bu segmentlerdeki profesyonellerin gelir akışında daha büyük bir belirsizlik yaşayabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 29, medya sektörü çalışanlarının ücretlerinin ödeme zamanlamasına dair detayları sergilemektedir. **Anket sonuçlarına göre, katılımcıların sadece %8'i ödemelerini tutarlı bir şekilde zamanında alırken, %33,6'sı çoğunlukla, %26,2'si ara sıra, %21,1'i seyrek ve %11'i ise asla zamanında ödeme almadıklarını bildirmiştir.** Bu durum, sektörün ödeme pratiğinde bir istikrarsızlığın olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle, anket katılımcılarının neredeyse üçte ikisinin düzenli ödeme alamama sorunuyla karşı karşıya olması, medya endüstrisindeki iş güvenliği, sözleşme koşulları ve mali düzenlilik konularında önemli kaygıları gündeme getirmektedir.

**Tablo 29 : Çalıştığınız işlerde hak ettiğiniz ücret zamanında ödeniyor mu?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Her zaman	94	8,0	8,1	8,1
	Çoğu zaman	388	32,9	33,6	41,8
	Bazen	302	25,6	26,2	67,9
	Nadiren	243	20,6	21,1	89,0
	Hiçbir zaman	127	10,8	11,0	100,0
	Total		1154	97,7	100,0
Missing	System	27	2,3		
Total		1181	100,0		

Belgesel sektöründeki profesyonellerin %33'lük bir kesimi ücretlerini "ara sıra" zamanında almakta olduğunu rapor etmiştir. Dijital platformlarda görev yapan kişilerin %36,6'sı ise ücretlerini "genellikle" zamanında aldıklarını belirtmiştir. İnternet yayıncılığı yapan çalışanların %44,4'ü ödemelerini çoğunlukla zamanında alırken, televizyon programcılığında bu oranın %63,6'ya yükseldiği gözlemlenmiştir, bu oran sektör içerisindeki en yüksek düzeyi temsil etmektedir. Dijital Görüntü Teknisyenleri (D.I.T.) içinde yer alan bireylerin yarısından fazlası (%52,9) ücretlerini "ara sıra" zamanında almakta iken, Görüntü Ekibi üyelerinin %32'si "ara sıra" ve %30,6'sı "nadiren" ücretlerini zamanında alabildiklerini ifade etmiştir. Set fotoğrafçılığı yapan ekipler arasında ise, üyelerin %53,3'ü "genellikle" ücretlerini zamanında almakta olduklarını belirtmiştir.

**Ekran endüstrisinin farklı dalları ve çalışma grupları arasındaki ödeme zamanlamaları dikkate değer farklılıklar göstermektedir.** Bazı alanlar ve ekiplerde ödemelerin düzensizliği, çalışanlar için ciddi bir sorun olarak öne çıkmaktadır. İnternet yayıncılığı ve televizyon programcılığı gibi alanlarda ödemeler daha düzenli bir şekilde yapılırken, D.I.T. gibi ekiplerde düzenli ödeme almak daha zor görünmektedir. Bu gözlem, iş güvencesinin ve sözleşme şartlarının bazı sektörlerde ve ekiplerde daha kararlı olabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte; sinema, dizi ve TV programı sektöründe genel bir perspektifle ödemelerin zamanında yapılması konusunda bir istikrarsızlık olduğunu söylemek mümkündür; bu durum çalışan motivasyonunu ve endüstriye olan güveni sarsabilir. Ayrıca ücret ödemelerinin vadesinde yapılmaması veya Kanun'da (İş Kanunu m. 34/1) belirtilen süreleri aşması halinde, iş sözleşmesinin işçiler tarafından haklı sebeple sona erdirilmesi veya ücrete hak kazanacak şekilde iş bırakma durumu söz konusu olabilecektir.

Anket sonuçlarına göre (Aralık 2023), katılımcıların %4,9'u asgari ücretin altında bir gelirle geçinmekte, %26,3'ü 11.400 ile 22.804 arasında, %39,8'i 22.805 ile 45.608 arasında, ve %17,7'si 45.609 ile 68.413 arasında bir gelir seviyesine sahip olduğunu belirtmiştir. Gelir dağılımının üst segmentinde, %6,3'lük bir kesim 68.414 ile 102.621, %1,6'sı 102.622 ile 153.932 arasında ve sadece %0,3'lük bir azınlık 153.933 ve üzeri bir gelir diliminde yer almaktadır. **Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%73,3'e kadar olan kümülatif oran) 45.608 TL ve altında bir aylık gelirle sınıflandırılabilir, bu da ankete katılan çoğunluğun orta gelir düzeyinde olduğunu göstermektedir.** Özellikle, en kalabalık gelir grubunu temsil eden %39,8'lik bir kesimin 22.805 ile 45.608 arasında bir gelir bandında bulunması dikkat çekicidir. Diğer yandan, 68.414 TL ve üzeri bir gelir elde edenlerin oranının düşük olması, çalışanların sadece küçük bir kesiminin yüksek gelir seviyelerine ulaştığını işaret etmektedir. Anket katılımcılarının %4,9'u asgari ücretin altında bir gelirle mücadele ediyor olması, bu bireylerin ekonomik zorluklarla yüzleşebileceği olasılığını akla

getirmektedir. Gelir dağılımı toplumun büyük bir bölümünün orta gelir seviyesinde olduğunu, fakat gelir dağılımındaki eşitsizliğin de göz ardı edilemeyecek bir gerçeklik olarak karşımıza çıktığını göstermektedir. Gelir eşitsizliği sosyal, ekonomik ve politik çıkarımlara yol açabilecek önemli bir faktördür ve bu tür bir dağılım, politika yapıcılar için değerli bir gösterge niteliği taşıyabilir.

**Tablo 30 : Çalıştığımız dönemlerde aylık ortalama geliriniz ne kadar?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Asgari ücretten az	58	4,9	5,1	5,1
	11.400-22.804 TL	311	26,3	27,2	32,2
	22805-45608 TL	470	39,8	41,0	73,3
	45.609-68.413 TL	209	17,7	18,3	91,5
	68.414-102.621 TL	74	6,3	6,5	98,0
	102.622-153.932 TL	19	1,6	1,7	99,7
	153.933 TL ve üzeri	4	,3	,3	100,0
	Total	1145	97,0	100,0	
Missing	System	36	3,0		
Total		1181	100,0		

Sektör bazında incelendiğinde, en geniş katılımcı kesimi genellikle 22.805-45.608 TL gelir bandında yoğunlaşmıştır. İnternet yayıncılığı alanında faaliyet gösteren profesyonellerin yarısından fazlası (%55.6) 11.400-22.804 TL gelir skalasında yer alırken, televizyon programcılığı sektöründe benzer bir gelir düzeyi için bu oran %54.5 civarında seyretmektedir. Diğer yandan, film, televizyon dizileri ve belgesel üretiminde görev alan uzmanların çoğunluğu 22.805-45.608 TL gelir bandında bulunmaktadır. Gelir spektrumunun üst segmentlerinde, yani 68.414 TL gelir düzeyi ve üzerindeki kesimde, nispeten düşük bir temsil oranına rastlanır; buna karşın televizyon dizileri ve sinema sektörlerinde bu gelir dilimi %9.4 ve %7.7 olarak belirginleşir.

**Analizimiz, görev alanlarına göre gelir dağılımının belirgin farklılıklar arz ettiğini ortaya koymaktadır.** İnternet yayıncılığı ve TV programcılığı gibi sektörlerde, diğer alanlara nazaran daha düşük gelir bandında yoğunlaşan katılımcıların oranı yüksektir. Sinema ve televizyon dizisi üretiminde yüksek gelir dilimlerinde yer alanların oranı daha fazla olup, bu durum bu alanların diğer medya sektörlerine kıyasla daha istikrarlı ve kazançlı olduğuna işaret edebilir. Yine de, genel bir değerlendirme yapıldığında, *medya ve eğlence endüstrisindeki çalışanların büyük bir kısmı orta gelir düzeyine dâhil olup, bu da endüstrinin orta gelir grubundaki bireyler için önemli bir istihdam alanı olduğunu göstermektedir.* En yüksek gelir sınıfı olan 153.933 TL ve üzerindeki gelir düzeyinin endüstrinin genelinde oldukça nadir olduğu gözlemlenmektedir, bu da en üst gelir dilimindeki bireylerin sınırlı sayıda olduğunu gösterir. Bu tür bir gelir dağılımının analizi, sektör içindeki gelir eşitsizliğine dair önemli ipuçları sunabilir. Belli başlı sektörlerde yüksek gelir gruplarında daha fazla bireyin varlığı, bu alanlarda daha büyük kazanç potansiyeli veya kariyer fırsatları olabileceğine işaret edebilir.

Ayrıca, sektör içerisindeki farklı ekiplerin gelir dağılımları üzerinde detaylı bir bakış, çarpıcı farklılıkları da gözler önüne sermektedir. Ses Ekibi'nde %67.2, Kamera Arkası Video Çekim Ekibi'nde %63.6 ve Set Fotoğrafçılığı Ekibi'nde %71.4 gibi oranlarla, 22.805-45.608 TL gelir bandında en yüksek temsiliyet söz konusudur. Buna mukabil, Senaryo Ekibi içerisinde çalışanların %75'i asgari ücretin altında bir gelirle geçim sağladığını ifade etmektedir. Yüksek

gelir skalasında, 68.414 TL gelir düzeyi ve üzerinde, özellikle Yapım Ekibi'nde bu oran %23.1 ile dikkate değer bir seviyededir.

**Bu çeşitlilik, medya ve eğlence sektöründe görev alan ekipler arasında, işlevsel olarak belirgin gelir dağılımı farklılıkları olduğuna işaret eder.** Örneğin, Ses ve Kamera Arkası Video Çekim ekiplerinde katılımcıların büyük bir kısmı belirli bir gelir aralığında iken, Senaryo Ekibi gibi diğer bazı ekipler, asgari ücret düzeyinde veya altında bir kazançla çalışıyor olabilir. Bu durum, sektör içindeki farklı iş gruplarının ekonomik olarak eşit olmadığını veya bu ekiplerde çalışan bireylerin genç veya daha az tecrübeli olabileceğine dair yorumlar yapılmasına neden olabilir.

Diğer yandan, Yapım Ekibi gibi bazı ekiplerde daha yüksek gelir gruplarının daha fazla temsil edilmesi, bu grupların üzerindeki sorumlulukların ağırlığına veya sahip oldukları özel becerilere işaret ediyor olabilir. Bu çeşitlilik, medya ve eğlence endüstrisinde rollerin, beceri taleplerinin ve sektördeki rekabet koşullarının geniş bir yelpazedeki farklılıklarını yansıtmakta, ayrıca bu sektördeki iş olanaklarını ve kariyer yollarını da göstermektedir. Bu veriler, söz konusu sektörde kariyer yapmayı hedefleyen veya mevcut konumlarını ilerletmek isteyen profesyoneller için stratejik değer taşıyabilir.

Cinsiyet bazında gelir dağılımına baktığımızda, kadınların %7,5'i asgari ücretin altında gelir elde ederken, erkeklerde bu oran %4,2'dir. Daha düşük gelir aralığı olan 11.400-22.804 TL bandında, kadınların %35,6'sı bu gelir diliminde yer alırken, erkeklerin sadece %23,8'i bu düzeyde gelir sağlamaktadır. Ancak, her iki cinsiyet için de en yüksek yüzdeler dilim 22.805-45.608 TL gelir aralığındadır. Gelir düzeyi arttıkça, kadınların temsil oranının azaldığı görülmektedir: 68.414-153.932 TL gelir bandında kadınların oranı %12,8 iken, erkeklerde bu oran %25,2'dir.

**Bu veriler, medya ve eğlence sektöründe cinsiyet bazında gelir eşitsizliğinin varlığına işaret edebilir.** Erkeklerin daha yüksek gelir gruplarında daha fazla temsil edilmesi, kadınların karşılaştığı yapısal engellere veya cinsiyet temelli fırsat eşitsizliklerine dair önemli bulgular sunabilir. Yine de, en yaygın gelir bandında her iki cinsiyetin de benzer oranda temsil edildiğini gözlemlemek, sektörün genel olarak orta gelir düzeyindeki bireyler için sunduğu istihdam fırsatlarının cinsiyet ayrımı yapmadığını da göstermektedir.

Sektördeki bu gelir dağılımının yanı sıra, medya ve eğlence alanında çalışan bireylerin eğitim düzeyi ve profesyonel deneyim gibi faktörlerin de gelir üzerinde etkili olabileceğini düşünmek makuldür.

**Tablo 31 : Çalıştığınız dönemlerde aylık ortalama geliriniz ne kadar?**

	Asgari ücretten az	11.400-22.804	22805-45608	45.609-68.413	68.414-102.621	102.622-153.932	153.933 ve üzeri	
Cinsiyetiniz?								
Kadın	7,5%	35,6%	38,0%	14,6%	3,7%	0,7%		100,0%
Erkek	4,2%	23,8%	42,4%	19,5%	7,5%	2,0%	0,5%	100,0%
Total	5,0%	26,9%	41,2%	18,2%	6,5%	1,7%	0,4%	100,0%

**Tablodaki veriler, kadınların genellikle erkeklere kıyasla yelpazenin daha alt gelir kısmında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.** Özellikle, asgari ücret sınırının altında ve 11.400 TL ile 22.804 TL arasındaki kazanç bandında, kadınların oranı, erkek meslektaşlarına nazaran daha yüksek bir yoğunluk sergiliyor. Bu durum, cinsiyete özgü gelir dağılımındaki

dengelesizliğin göstergesi olabilir. Ne var ki, 22.805 TL ile 45.608 TL lira arasındaki orta gelir segmentinde, cinsiyetler arası temsilde nispeten paralel bir dağılım söz konusudur.

Erkeklerin, kadınlara kıyasla daha yüksek gelir segmentlerinde daha ağırlıklı olmaları, bu grupların daha avantajlı maaş bandındaki işlere veya pozisyonlara atanma eğiliminde olduğunu ima edebilir. Bununla birlikte, bu gelir spektrumunun üst kısmında cinsiyetler arasındaki farklılık dikkat çekici derecede büyük değildir.

Genel bir değerlendirmede, mevcut tablo cinsiyete dayalı gelir farklılıklarının varlığına dair işaretler sunarken, bu farklılık gelir dağılımının her kademesinde eşit bir biçimde gözlemlenmiyor. Bu bulgular, belirli sektörlerde veya iş kollarında cinsiyete bağlı fırsat eşitliği eksikliklerinin olabileceğine dikkat çekiyor.

Tablo 32, aylık ortalama kazancın eğitim seviyelerine göre dağılımını detaylandırmaktadır. Asgari ücretin altında gelir elde edenler arasında, ortaöğretim veya daha düşük eğitim düzeyine sahip olanların oranı %6,5 iken, bu oran lise mezunlarında %4,3, ön lisans düzeyinde %3,7, lisans düzeyinde %4,6, yüksek lisans ve doktora sahiplerinde ise %15,4 olarak kaydedilmiştir. 11.400 TL ile 22.804 TL arasındaki gelir diliminde, en yüksek temsil oranı ortaöğretim ve altı eğitim düzeyindeki bireylerde (%32,6) iken, yüksek lisans ve doktora mezunlarında bu oran %19,2'ye düşmektedir. Diğer yandan, en yüksek gelir bandı olan 153.933 TL ve üzerinde gelir elde edenler arasında yalnızca lisans düzeyinde eğitim almış bireyler yer almaktadır.

**Tablo 6 : Eğitime Göre Gelir?**

		Çalıştığınız dönemlerde aylık ortalama geliriniz ne kadar?							
		Asgari ücretten az	11.400-22.804	22805-45608	45.609-68.413	68.414-102.621	102.622-153.932	153.933 ve üzeri	Total
Eğitim2	Orta ö ve altı	6,5%	32,6%	32,6%	26,1%	2,2%			100,0%
	Lise	4,3%	24,3%	44,7%	20,4%	5,5%	0,9%		100,0%
	Ön lisans	3,7%	24,1%	51,2%	15,4%	4,9%	0,6%		100,0%
	Lisans	4,6%	29,7%	37,7%	17,8%	7,4%	2,2%	0,6%	100,0%
	YL & Dok.	15,4%	19,2%	40,4%	13,5%	9,6%	1,9%		100,0%
Total		5,0%	27,4%	41,0%	18,1%	6,5%	1,6%	0,4%	100,0%

**Tabloyu incelediğimizde, yüksek eğitim düzeyleri genellikle yüksek gelir düzeyleriyle bağdaştırılabilir; ancak bu ilişki homojen bir şekilde lineer olmaktan uzaktır.** Dikkate değer bir bulgu olarak, lisansüstü dereceye sahip kişiler arasında asgari ücretin altında gelir elde edenlerin oranı, diğer eğitim düzeylerine nazaran belirgin bir şekilde yüksektir. Bu grubun görece daha genç olmasından kaynaklanabilir. Yükseköğrenim görmüş bireyler kariyerlerinin başlangıcında daha düşük gelirlerle karşılaşabilmektedirler.

Ayrıca, 22.805 TL ile 45.608 TL lira arasındaki gelir diliminde, ön lisans mezunlarının oranının (%51,2) diğer eğitim düzeylerine göre en yüksek olduğu görülmektedir; bu da ön lisans derecesi olan bireylerin bu gelir bandında ağırlıklı olduğunu işaret etmektedir. Üst gelir dilimlerinde, özellikle 153.933 TL ve üzerinde, sadece lisans düzeyi mezunlarının bulunması ilginç bir bulgudur ve lisans derecesinin belirli uzmanlık alanlarında yüksek gelir potansiyeli sunduğunu düşündürebilir. Son tahlilde, eğitim düzeyi ile gelir düzeyi arasındaki ilişki çoğul ve katmanlıdır; basit bir doğrusal ilişki yerine, bu dinamiklerin, sektörel farklılıklar, coğrafi

konum, mesleki deneyim gibi çeşitli diğer faktörlerle zengin bir bağlam içinde incelenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Yaş gruplarına göre aylık ortalama gelir dağılımını yansıtan tablo ise, 24 yaş ve altı kategoride, %60,6'lık bir çoğunluğun 11.400 TL ile 22.804 TL arasında gelir sahibi olduğunu gösteriyor. **Yaşla beraber gelir düzeyinin arttığı gözlemleniyor:** 25-29 yaş aralığında %41,3, 30-34 yaş aralığında %47,3 ve 35-39 yaş aralığında %44,9'luk kesimler 22.805 TL ile 45.608 TL arasında gelir bildirmiştir. 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında ise bu oranlar sırasıyla %36,7 ve %45,7'ye gerilemektedir. Üst gelir sınırı olan 153.933 lira ve üzeri gelir diliminde ise en yüksek oran, %2,9 ile 45-49 yaş grubunda görülmektedir. Bu veriler, gelirin yaş ve deneyimle pozitif bir ilişki içinde olduğunu ve yaş ilerledikçe gelirin genellikle arttığını teyit eder niteliktedir.

**Tablo 33 : Yaşa Göre Gelir?**

		Çalıştığınız dönemlerde aylık ortalama geliriniz ne kadar?							
		Asgari ücretten az	11.400-22.804	22805-45608	45.609-68.413	68.414-102.621	102.622-153.932	153.933 ve üzeri	Total
Yaş2	24 yaş ve altı	18,1%	60,6%	19,1%	1,1%	1,1%			100,0%
	25-29	7,0%	43,5%	41,3%	7,0%	1,1%			100,0%
	30-34	3,4%	25,2%	47,3%	20,8%	3,0%	0,3%		100,0%
	35-39	3,7%	13,1%	44,9%	23,8%	12,1%	2,3%		100,0%
	40-44	1,9%	10,1%	36,7%	32,9%	13,9%	3,8%	0,6%	100,0%
	45-49	1,4%	10,0%	45,7%	24,3%	11,4%	4,3%	2,9%	100,0%
	50-54		28,6%	21,4%	17,9%	14,3%	14,3%	3,6%	100,0%
	55+			71,4%	14,3%	14,3%			100,0%
Total		5,1%	27,1%	41,1%	18,2%	6,5%	1,7%	0,4%	100,0%

Tablo incelemesi, gelir düzeyinin yaşla birlikte genel bir yükseliş eğilimi gösterdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle, 24 yaş ve altındaki genç yetişkinlerde, %60,6'lık etkileyici bir çoğunluk, 11.400 TL ile 22.804 TL arasında bir gelir çizelgesinde konumlanıyor. Bu, gençlerin kariyer merdiveninin ilk basamaklarında olmalarını ve buna paralel olarak daha mütevazı gelir düzeyleri ile karşılaşmalarını beklediğimiz bir durumdur.

30 ila 34 yaş arasındaki demografide, gelir dağılımının heterojen bir yapı sergilediği ve bu yaş dilimindeki bireylerin %47,3'ünün 22.805 TL ile 45.608 TL arasında bir gelir aralığına sahip olduğu gözlenmektedir. 35 yaşın üzerindeki kategorilerde gelir dağılımı daha geniş bir spektruma yayılmış olsa da, bu yaş gruplarında bireylerin genelde %40'ın üzerinde bir oranla yine 22.805 ile 45.608 lira arasında bir gelir düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

İlgi çekici bir şekilde, yüksek gelir düzeylerine erişen bireylerin oranının yaşla birlikte artış gösterdiği tespit edilmektedir; bu artış, 45-49 yaş grubundaki bireylerin %2,9'unun 153.933 TL ve üstü bir gelire sahip olduğu durumda kendini gösterir bir bulgu olarak dikkat çekmektedir.

**Bu veriler topluca değerlendirildiğinde, yaşın gelir üzerindeki etkisini açıkça sergilemektedir.** Yaşın ilerlemesiyle genellikle kariyer gelişimine paralel olarak gelirin de artması beklenir. Ancak, en üst gelir dilimlerine ulaşanların oranının göreceli olarak azlığı, bu gelir seviyelerine ulaşmanın ne denli seyrek olduğuna işaret eder ve bireylerin ekonomik yükselişlerindeki sınırlılıkları da gözler önüne serer.

## 6- İşyerinde Karar Süreci

Tablo34, katılımcıların kendi çalışma ortamlarında işe alım süreçlerine ilişkin karar verme yetkilerini nasıl algıladıklarını detaylandırıyor. Bu kapsamda sorulan sorular, temelde emir ve talimat verme yetkisinin kimde olduğunu tespit etmeye, buradan yola çıkarak da çalışanların bağımlı çalışan olup olmadıklarını belirlemeye yöneliktir. Emir ve talimat verme yetkisi ya da verilen bir emir ve talimata uyma zorunluluğu, çalışanın bağımlılık derecesini belirlemede en temel ölçütler arasında yer almaktadır. Zira taraflar arasında iş sözleşmesi olmasa dahi, işi yapan kişinin iş sahibinden gelen emir ve talimatlara uymak zorunda olması, aralarında iş sözleşmesi kapsamında bir iş ilişkisi olduğu yönünde önemli bir karine teşkil etmektedir (Lam, 2022, s. 290). Anket sonuçlarına göre, %15,1'lik bir kesim, yeni personel alımı kararının tamamen kendi inisiyatifleri altında olduğunu belirtmiş. Diğer yandan, %25,9'luk bir oran, bu tür kararları alırken amirlerinin onay mekanizmasına tabi olduklarını dile getirmiştir. %10,8'lik bir grup ise, adayların sahip olması gereken niteliklerin işveren tarafından belirlendiğini, fakat nihai işe alma kararının kendi sorumlulukları dahilinde olduğunu ifade etmektedir. **Dikkat çekici bir biçimde, katılımcıların neredeyse yarısı (%48,2), yeni bir çalışanın işe alınmasıyla ilgili kararlarda herhangi bir etkilerinin olmadığını belirtmişlerdir.** Bu veriler, işe alım süreçlerinin yönetimde çeşitli yaklaşımların olduğunu ve bu süreçlerin işyerinden işyerine, projeden projeye büyük farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 34 : Çalıştığınız işyerinde/projede yeni bir işçi alınmasına dair görüşü-kararı kim veriyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşçi alınmasına dair görüşü/kararı kendim veriyorum	173	14,6	15,1	15,1
	Görüşü/kararı ben veriyorum, fakat amirimin onayına sunmam gerekiyor	296	25,1	25,9	41,0
	Sahip olması gereken özellikleri iş yaptığım kişi belirliyor, işe alma görüşünü/kararını ben veriyorum	124	10,5	10,8	51,8
	İşçi alınmasına dair kararda bir görüşüm yoktur	552	46,7	48,2	100,0
	Total	1145	97,0	100,0	
Missing	System	36	3,0		
Total		1181	100,0		

İşin yapılması için gereken mesleki bilginin nereden temin edildiği, bu bilginin elde edilmesi için alınan eğitimin kim tarafından verildiği ve bu eğitimin masraflarının kim tarafından karşılandığı, bağımlılık (bağlı çalışan) ilişkisinin tespiti bakımından önemlidir. Bağımsız çalışan bir kişi çoğunlukla ihtiyaç duyduğu eğitimleri kendisi belirler ve bu eğitimlerin masraflarına kendisi katlanır, ancak bağımlı çalışanların/işçilerin hangi eğitimi/leri almaları gerektiğine işverenleri tarafından karar verilir ve bu eğitimlerin hangi şartlarda verileceği de işverenler tarafından kararlaştırılır. Bunun doğal bir sonucu olarak da, eğitim masrafları işverenler tarafından karşılanır (Zucco, 2011, s. 602).

Tablo 35, iş görevlerini yerine getirebilmek için çalışanların eğitim ve deneyimlerini nereden edindiklerini açığa çıkarıyor. Tablodan elde edilen verilere göre, %19,6'lık bir kesim, mesleki bilgi ve becerilerini işverenlerinden temin ettiklerini ifade etmiştir. **Öte yandan, %37,9'luk bir oran, görevlerini icra ederken gereken uzmanlığa, hizmet verdikleri kişilerin**

**sunduğu eğitim sayesinde ulaştıklarını belirtiyor.** Bağımsız eğitim kurumlarından alınan formasyon, %8,2'lik bir dilimi temsil ederken; %27,9'luk bir grup, işyerindeki meslektaşlarından öğrenerek bilgi ve deneyim birikimi sağladıklarını dile getirmişlerdir. Dikkate değer bir şekilde, %6,3'lük bir kesim ise, mevcut iş pozisyonlarının özel bir bilgi veya deneyim gerektirmediğini, böyle bir ihtiyaç duymadıklarını belirtiyor. Bu bulgular, işe yönelik uzmanlık ve bilgi transferinin çeşitli kanallar aracılığıyla sağlandığını ve kurumların bu sürece dair çeşitlilik gösteren stratejiler geliştirdiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 7 : İşinizi yapabilmeniz için gereken eğitim veya bilgi-tecrübe kim tarafından veriliyor/aktarılıyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşveren tarafından	207	17,5	19,6	19,6
	Kendisi için iş yaptığım kişi tarafından	400	33,9	37,9	57,5
	Bağımsız bir eğitim kuruluşu tarafından	87	7,4	8,2	65,7
	İşyerindeki diğer çalışanlar tarafından	295	25,0	27,9	93,7
	Yaptığım iş herhangi bir bilgi/tecrübe gerektirmiyor	67	5,7	6,3	100,0
	Total	1056	89,4	100,0	
Missing	System	125	10,6		
Total		1181	100,0		

Sektör bazında incelendiğinde, İnternet yayıncılığı ve televizyon programcılığı alanlarında çalışanların büyük bir kesimi, işverenleri tarafından sağlanan eğitimlerle mesleki gelişimlerini sürdürmektedir. Buna karşılık, dijital medya, reklam, sinema ve televizyon dizisi üretimi gibi alanlarda faaliyet gösterenler, genellikle iş ilişkisi içerisinde oldukları kişiler tarafından yönlendirilen eğitimlere tabi tutuluyorlar. Bu durum, eğitimin kaynağının ve niteliğinin sektöre özgü dinamiklerle şekillendiğini ve iş modelinin eğitim stratejileri üzerinde belirleyici bir rol oynadığını açıkça göstermektedir.

**İşlevsel bir perspektiften bakıldığında, katılımcıların %37,9'u mesleki yeterliliği 'iş için çalıştığı kişi' aracılığıyla elde ettiğini, %28,0'ı ise işyerindeki diğer çalışanlar arasında edindikleri deneyim ve bilgilerle kendilerini geliştirdiklerini raporlamıştır.** Mesleki gelişimde işverenlerin katkısını vurgulayanların oranı ise %19,5 seviyesindedir. Mesela D.I.T. Ekibi üyelerinin %62,5'i bilgi alışverişinin meslektaşları aracılığıyla gerçekleştiğini, Ulaşım Ekibi içinde ise bu oran %33,3'e düşmekte ve çoğunlukla (%66,7) işverenin sağladığı eğitim programlarına yönlendirilmekte olduklarını ifade etmektedirler. Set Fotoğrafçılığı departmanında görev yapanların ise %45,5'i mesleki eğitimlerini doğrudan işverenden aldıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler, mesleki eğitim ve bilgi aktarımının, özellikle iş rolü ve sektörel gereksinimler doğrultusunda, farklı ekipler tarafından çeşitli kaynaklardan sağlandığına işaret etmektedir.

**Katılımcıların finansal katkılarına yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında, %42,5'lik bir grup, mesleki eğitim için herhangi bir mali yükümlülük altına girmediğini, %34,5'lik bir kesim ise eğitim giderlerini şahsen üstlendiğini belirtmiştir.** Ek olarak, %10,6'sı eğitim masraflarının işveren tarafından, %4,0'ı ise iş için çalıştığı kişiler tarafından karşılandığını ifade etmiştir. Bu da göstermektedir ki, katılımcıların önemli bir kısmı ya mesleki eğitim için ek kaynaklara başvurmadan görevlerini ifa edebilmekte ya da bu tür masrafları bireysel bütçeleriyle finanse etmektedirler. İşverenlerin veya iş için çalıştığı

kişilerin eğitim giderlerine katkısı göreceli olarak düşük kalmakta, bu da bireysel kaynakların eğitim sürecinde daha ağırlıklı bir role sahip olduğunu ve kurumsal destek mekanizmalarının sınırlı kaldığını göstermektedir.

**Tablo 36 : İş için gerekli olan eğitimlerin masrafları kim tarafından karşılanıyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşveren tarafından karşılanıyor	125	10,6	11,6	11,6
	Kendisi için iş yaptığım kişi tarafından	47	4,0	4,3	15,9
	Eğitim masraflarını kendim karşıyorum	408	34,5	37,7	53,6
	Eğitimim için herhangi bir masraf gerekmiyor	502	42,5	46,4	100,0
	Total	1082	91,6	100,0	
Missing	System	99	8,4		
Total		1181	100,0		

Sektör genelinde, çoğunlukla katılımcılar mesleki eğitimler için ek mali yükümlülük hissetmediklerini belirtiyorlar. TV dizileri, film ve reklam gibi yaratıcı endüstrilerde bu durum daha belirgin; burada profesyonellerin büyük bir kısmı eğitim için ilave finansmana ihtiyaç duymadıklarını raporluyor. Öte yandan, TV programcılığı ve çeşitli diğer kategorilerde yer alan bazı profesyoneller, eğitim giderlerinin işverenleri tarafından karşılandığını ifade ediyorlar.

Ekip bazında bir inceleme yapıldığında, Set Fotoğrafçılığı Ekibi'nde bireylerin %78,6'sı eğitim masraflarını kendi ceplerinden karşıladıklarını belirtmişler, bu oran söz konusu alanda en yüksek mali özveriyi işaret etmekte. Buna karşılık, Ulaşım Ekibi'nde profesyonellerin %66,7'si herhangi bir eğitim giderine katlanmadıklarını, yani ek maliyet gerekmediğini bildirmişlerdir. Set & Grip Ekibi ise %22,6 ile eğitim giderlerini işverenlerinin üstlendiği en yüksek oranı raporlayarak diğer ekipler arasında sıvırlanmaktadır. Bu, sektör içerisinde ve farklı iş grupları arasında eğitim yatırımlarının karşılanış şeklinde belirgin farklılıkların mevcut olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

**Yatırım eğilimlerini değerlendirdiğimizde, katılımcıların ezici bir çoğunluğu (%80,4) eğitim ve gelişim yatırımlarının büyük oranda işveren tarafından yapıldığını dile getiriyorlar.** Diğer yandan, %13'lük bir kesim bu tür yatırımların kendileriyle iş ilişkisi bulunan kişiler tarafından gerçekleştirildiğini ifade ederken, sadece %5,2'si bu yatırımları bireysel olarak kendi kaynaklarıyla finanse ettiklerini belirtiyor. Ek olarak, küçük bir grup (%1,4) yatırımların ortak bir çaba sonucu yapıldığını vurguluyor. Bu veriler, endüstrideki yatırım pratiklerinin ağırlıklı olarak işverenler tarafından desteklendiğini, bireysel ya da ortak finansal katkıların daha nadir olduğunu gösteriyor. Bu soruyla, ekonomik bağımlılığın var olup olmadığını ve işin organizasyonunda yetki sahibi olan kişinin kim olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Yatırımın işi yapan kişi tarafından değil de o ürünün/hizmetin nasıl üretileceğini/sunulacağını belirleyen ve o iş neticesinde ortaya çıkan üründen/hizmetten kâr elde eden kişi tarafından yapılması durumunda burada bağımlı bir iş ilişkisi olduğunu varsaymak gerekmektedir (Zucco, 2011, s. 604).

**Tablo 8 : İşin başlangıcındaki (hazırlık) ve devam eden süreçteki (çekim) yatırımlarını kim yapıyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşveren tarafından yapılıyor	913	77,3	80,4	80,4
	Kendisi için iş yaptığım kişi tarafından yapılıyor	147	12,4	13,0	93,4
	Kendim yapıyorum	59	5,0	5,2	98,6
	Ortak yapılıyor	16	1,4	1,4	100,0
	Total	1135	96,1	100,0	
Missing	System	46	3,9		
Total		1181	100,0		

Kullanılan ekipmanın kural olarak işveren tarafından karşılanması gerekmektedir (TBK m. 413). Bununla birlikte, aksi yönde bir anlaşma veya örf-adet kuralı mevcutsa işçi tarafından karşılanması da mümkün olabilir. Tek başına bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde belirleyici olmayan bu husus, diğer ölçütlerin de varlığı halinde belirleyici olabilmektedir.

Tablo 38, iş süreçlerinde kullanılan donanımların edinilme yöntemlerine dair açıklayıcı veriler sunmaktadır. **Anketten elde edilen bilgilere göre, profesyonellerin %69,3'ü bu donanımların işverenleri tarafından karşılandığını ifade etmişlerdir.** Öte yandan, %12,2'lik bir kesim, kullanılan ekipman ve malzemelerin kendi hizmet verdikleri kişiler tarafından sağlandığını belirtirken, yaklaşık %9,4'lük bir grup bu araçları kendi kaynaklarıyla sağladıklarını açıklamıştır. Ek olarak, %9,2'lik bir kesim ise, ekipman ve araçların ortak çabalarla edinildiğine işaret etmiştir. Bu bulgular, iş için gereken donanımların temininin büyük bir kısmının işverenler tarafından üstlenildiğini ortaya koyarken, bireysel çabalarla ve ekip işbirliği ile sağlama oranlarının da önemli bir yer tuttuğuna dikkat çekmektedir. Elde edilen veriler, sektörde araç gereç tedarikinin önemli ölçüde işverenler tarafından sağlandığını gösterdiğinden, diğer ölçütlerle birlikte değerlendirildiğinde sektör çalışanlarının bağımlı (bağlı) çalışan/işçi oldukları yönünde önemli bir karene oluşturmaktadır.

**Tablo 38 : İşin yerine getirilmesinde kullanılan araç-gereçleri kim temin ediyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşveren tarafından temin ediyor	798	67,6	69,3	69,3
	Kendisi için iş yaptığım kişi tarafından temin ediyor	140	11,9	12,2	81,4
	Kendim temin ediyorum	108	9,1	9,4	90,8
	Ortak temin ediliyor	106	9,0	9,2	100,0
	Total	1152	97,5	100,0	
Missing	System	29	2,5		
Total		1181	100,0		

Tablo 39, çeşitli ekiplerin operasyonel ihtiyaçlarını karşılama konusunda kaynakların nasıl sağlandığına dair kapsamlı bir perspektif sergilemektedir. **İlk göze çarpan veri, işletme kaynaklarının genelde işverenler tarafından sağlandığı yönünde (%69,2); bununla birlikte, bu durum ekipler arası değişkenlik göstermektedir.** Örneğin, ulaştırma hizmetlerinde kullanılan tüm ekipmanların işveren kaynaklı olduğu bilgisi öne çıkmakta, buna

karşın Kamera Arkası Video Çekim Ekibinde bu oran yarı yarıya (%45,5) düşmekte ve aynı oranda ekipmanın ekip üyeleri tarafından sağlandığı bilgisi dikkat çekmektedir. İlginç bir şekilde, Set Fotoğrafçılığı Ekibi içindeki kaynakların %66,7'sinin bireysel çabalarla edinildiği, işveren tarafından sağlananların ise yalnızca %20 olduğu gözlenmektedir. Bu çeşitlilik, araç-gereç sağlama pratiklerinin ekip özelliklerine, üyelerin rollerine ve yürütülen işin niteliğine göre farklılık gösterdiğine işaret etmekte ve ekip dinamiklerinin kaynak temininde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

**Tablo 9 : İşin yerine getirilmesinde kullanılan araç-gereçleri kim temin ediyor? (ekiplere göre)**

		İşveren tarafından temin ediyor	Kendisi için iş yaptığı kişi tarafından temin ediyor	Kendim temin ediyorum	Ortak temin ediliyor	
Çalışma ekibiniz nedir? (tek bir seçeneği işaretleyiniz, ekipler alfabetik olarak sıralanmıştır)	D.I.T. Ekibi	47,1%	5,9%	5,9%	41,2%	100,0%
	Görüntü Ekibi	81,8%	6,2%	4,8%	7,2%	100,0%
	Işık Ekibi	77,5%	11,2%	5,6%	5,6%	100,0%
	Kamera Arkası Video Çekim Ekibi	45,5%	9,1%	45,5%		100,0%
	Kostüm Ekibi	68,0%	16,0%	6,0%	10,0%	100,0%
	Makyaj & Kuaför Ekibi	44,7%	10,5%	7,9%	36,8%	100,0%
	Post Prodüksiyon Ekibi	75,8%	6,1%	13,1%	5,1%	100,0%
	Prodüksiyon Ekibi	76,4%	9,1%	10,9%	3,6%	100,0%
	Reji Ekibi	82,5%	3,7%	7,4%	6,3%	100,0%
	Sanat Ekibi	62,6%	11,0%	7,7%	18,7%	100,0%
	Senaryo Ekibi	75,0%	25,0%			100,0%
	Ses Ekibi	46,2%	41,5%	9,2%	3,1%	100,0%
	Set Fotoğrafçılığı Ekibi	20,0%		66,7%	13,3%	100,0%
	Set & Grip Ekibi	52,9%	32,9%	5,7%	8,6%	100,0%
	Ulaşım Ekibi	100,0%				100,0%
	Yapım Ekibi	61,5%	21,5%	9,2%	7,7%	100,0%
	Yemek Ekibi	50,0%	25,0%		25,0%	100,0%
Diğer	57,9%	11,8%	19,7%	10,5%	100,0%	
Total		69,2%	12,2%	9,4%	9,2%	100,0%

**Tablo 40, iş süreçlerinin finansal yükümlülüklerinin nasıl paylaşıldığını ayrıntılı olarak ortaya koymaktadır. Bu tabloya bakıldığında, işle ilişkili mali yükün ezici bir bölümünün (%84,1) işverenler tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır.** Bu oranın yüksekliği, işverenlerin işin mali desteklenmesinde merkezi bir konuma sahip olduklarını açıkça sergilemektedir. Öte yandan, masrafların %10,1'lik bir kısmının işi veren kişiler tarafından karşılandığına tanık olmaktadır. Bununla birlikte, küçük bir kesim (%3,2) bireylerin masrafları kendi kaynaklarından karşıladığını gösteriyor. %2,6'lık bir oranla, bazı durumlarda maliyetlerin kolektif olarak bölüştüğü belirtilmektedir. Bu veriler ışığında, iş ile bağlantılı masrafların genellikle işverenlerce karşılandığı, ancak zaman zaman bireylerin ya da işverenlerin dışındaki diğer paydaşların mali yükün bir kısmını üstlendikleri görülüyor.

**Tablo 10 : İşin yerine getirilmesinde ortaya çıkan masrafları kim ödüyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşveren tarafından ödeniyor	974	82,5	84,1	84,1
	Kendisi için iş yaptığım kişi tarafından	117	9,9	10,1	94,2
	Kendim ödüyorum.	37	3,1	3,2	97,4
	Ortak ödeniyor	30	2,5	2,6	100,0
	Total	1158	98,1	100,0	
Missing	System	23	1,9		
Total		1181	100,0		

Genel bir bakışta, masrafların dikkate değer bir miktarının (%84,1) işverenlerce karşılandığı tespit edilmiştir. Ancak, ekipler arası bu dağılım önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, D.I.T. Ekibi'nin masrafları yüzde yüz işveren kaynaklıyken, Reji Ekibi için bu oran %92,6 olarak kaydedilmiştir. Buna karşın, Ses Ekibi'nde işveren katkısı %66,2 gibi daha düşük bir seviyede seyretmektedir. Masrafların kişisel olarak karşılandığı örnekler nadir olmakla birlikte, Senaryo Ekibi'nde bu durum %25 oranıyla göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra, ekip bazında maliyetlerin ortaklaşa karşılandığı vakalar da göz önünde bulundurulmalıdır. Netice itibarıyla, masrafların büyük çoğunluğu genellikle işverenlerce üstlenilse de, bu durum ekiplerin niteliğine göre çeşitlilik arz etmektedir.

**İş prosedürleri ve süreçlerinin kimler tarafından şekillendirildiğini gözler önüne seren Tablo 41 incelendiğinde, iş akışının yönlendirilmesinde sadece %2,5'lik bir grup tamamen özerk bir tutum sergilemektedir.** Öte yandan, %15'lik bir grup bu prosedür ve süreçlerin doğrudan işveren ya da işi veren tarafından tayin edildiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, iş prosedürleri ve süreçlerinin belirlenmesinde en yaygın senaryo, işveren veya işi alan kişi ile yapılan konsültasyonlar sonucunda bir yol haritasının çizilmesidir; bu durum %57'lik bir oranla en sık rastlanan metottur. Prosedür ve süreçlerin, %25,4 oranında bir kesimin de işverenle yapılan diyalog neticesinde oluşturulduğu görülmektedir. Toplamda bakıldığında, iş prosedürleri ve süreçlerinin tespit edilmesi sürecinde karşılıklı istişare ve iş birliğinin yaygın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 41 : İşin yapılmasına ilişkin prosedürleri/süreçleri kim belirliyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Kendim belirliyorum	29	2,5	2,5	2,5
	Kendisi için iş yaptığım kişi/ işveren tarafından belirleniyor	174	14,7	15,0	17,5
	Kendisi için iş yaptığım kişi/ işveren ile yaptığım istişare sonucunda belirleniyor	660	55,9	57,0	74,6
	İşverenle istişare sonunda belirleniyor	294	24,9	25,4	100,0
	Total	1157	98,0	100,0	
Missing	System	24	2,0		
Total		1181	100,0		

Görüntü, Işık ve Kamera Arkası Video Çekim ekipleri gibi bazı kategorilerde, prosedürlerin karşılıklı danışma ile belirlendiği vakalar %70'i aşan oranlarla dikkat çekmektedir. Öte yandan, Sanat ve Yapım ekiplerinde işverenle yapılan müzakerelerin oranı, sırasıyla %39,4 ve %40 gibi oldukça belirgin bir seviyededir. Diğer taraftan, D.I.T. ve Ses ekipleri gibi belirli ekiplerde, işverenin inisiyatifi ile belirlenen prosedür ve süreçlerin oranı görece düşüktür. Buna mukabil, Ulaşım Ekibi için bu oran %66,7 gibi oldukça yüksek bir değere işaret etmektedir. Genel anlamda, işveren veya atanmış kişi ile diyalog kurarak prosedür ve süreçleri belirleme eğilimi, çeşitli ekipler arasında geniş bir yaygınlık göstermekle birlikte, işin mahiyeti ve ekip yapısı bu müzakerelerin yürütüldüğü aktörleri değiştirebilmektedir.

**Süreçlerde değişiklik yapılması gerektiğinde, başka bir otoritenin onayının zorunluluğuna dair bilgileri içeren Tablo 42'ye göre, katılımcıların %31,4'ü bu tür düzenlemeler için her zaman bir üst makamın onayını gerektiğini belirtmiştir.** Yine, %34,1'lik bir kesim, genellikle böyle bir onay ihtiyacının bulunduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan, bazı katılımcılar (%23,2) ara sıra, %7,4'ü ise nadiren bu tür bir onay sürecine tabi olduklarını dile getirmiştir; ve %3,8'lik bir grup hiçbir zaman üst düzey bir onaya başvurma gereği duymadıklarını belirtmiştir. Bu bulgular, prosedür ve süreç değişikliklerinde genel olarak bir onay mekanizmasının var olduğunu ortaya koymakta, fakat "nadiren" ve "asla" yanıtlarının oranı, belli çalışma alanlarında bireylerin bağımsız bir şekilde değişiklik yapabilme kapasitesine işaret etmektedir.

**Tablo 42 : İşin yapılmasına ilişkin prosedürlerin/süreçlerin değiştirilmesi gerektiğinde başka bir kişinin onayı gerekiyor mu?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Her zaman	360	30,5	31,4	31,4
	Çoğu zaman	391	33,1	34,1	65,5
	Bazen	266	22,5	23,2	88,7
	Nadiren	85	7,2	7,4	96,2
	Hiçbir zaman	44	3,7	3,8	100,0
	Total	1146	97,0	100,0	
Missing	System	35	3,0		
Total		1181	100,0		

Çeşitli görsel ve işitsel medya sektörlerinde faaliyet gösteren profesyonellerin önemli bir kısmı, belgesel, dijital platform, müzik klipi, reklam, sinema ve televizyon dizileri gibi çeşitlilik arz eden alanlarda, prosedür düzenlemelerinin gerçekleştirilmesinde sıklıkla bir üst otoritenin onayını alma ihtiyacının altını çizmişlerdir. Özellikle internet yayıncılığı ve "Diğer" kategorisindeki uzmanlar arasında, prosedür değişikliklerinin yalnızca aralıklı olarak üst düzey bir onaya tabi tutulduğunu, %55,6 ve %47,8 gibi oranlarla ifade etmişlerdir.

D.I.T. Ekibi, Işık Ekibi, Reji Ekibi ve Set & Grip Ekibi gibi teknik ve sahne yönetimiyle ilgili birimlerde görev alan çalışanların çoğunluğu, rutinlerdeki değişikliklerin neredeyse daima veya genellikle bir yetkilinin onayını gerektirdiğini vurgulamışlardır. Buna karşılık, Kamera Arkası Video Çekim Ekibi ve Makyaj & Kuaför Ekibi gibi diğer ekiplerde, prosedür güncellemeleri için sadece zaman zaman onay gerektiğini belirtenlerin oranı dikkate değerdir. Bu veriler ışığında, sektörün çeşitli branşları arasında, uygulama ve işleyiş değişikliklerinin onaylanması gerekliliğinde önemli farklılıkların olduğunu gözlemlemekteyiz.

Tablo 43, iş süreçlerinde ve sonuçlarındaki çıktılarının, bir başka tarafa aktarımı öncesinde onay alınması gerekliliği üzerine ayrıntılı veriler sunmaktadır. **Araştırmaya katılanların yarısından fazlası (%50,1), ürettikleri hizmet, ürün veya eserleri ilgili taraflara teslim etmeden önce işveren ya da onun temsilcisinin onayını almak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir.** Diğer taraftan, %27,2'lik bir kesim, hizmetlerinin son kullanıcısı olan kişi veya kurumdan kesin onay alınmasının gerekliliğini belirtmiştir. Sözleşme şartlarına göre hareket eden bir grup (%12,2), ancak bu doğrultuda bir madde bulunuyorsa onay alma gereksinimine tabi olduklarını bildirmiştir ve nispeten küçük bir kesim (%10,5) herhangi bir ek onay almaksızın son ürünü teslim etme özgürlüğüne sahip olduklarını ifade etmiştir. Bu bulgular genel olarak, endüstrideki profesyonellerin eserlerini nihai alıcıya sunmadan evvel yaygın olarak bir onay sürecinden geçirme pratiğine tabi olduklarını ve bu durumun kalite denetimi ve iş akışı prosedürlerinin bir parçası olduğunu, ya da işverenler ve müşteriler tarafından iş sonucunun kontrolünün sıkı bir şekilde elde tutulmak istenmesinden kaynaklanabileceğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 43 : Yaptığınız işin sürecinde ve sonucunda ortaya çıkan hizmeti/ürünü/eseri bir başkasına sunmadan önce herhangi birinin onayını almak zorunda mısınız?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Evet. İşverenimin/işveren vekilimin onaylaması gerekir	562	47,6	50,1	50,1
	Evet. Kendisi için iş yaptığım kişinin/ işverenin, mutlaka onaylaması gerekir	305	25,8	27,2	77,3
	Sözleşmede bu yönde bir anlaşma varsa kendisi için iş yaptığım kişinin/işverenin onaylaması gerekir	137	11,6	12,2	89,5
	Hayır. Herhangi başka bir kişinin onayı olmaksızın hizmeti/ürünü/eseri başkalarının kullanımına sunabilirim.	118	10,0	10,5	100,0
	Total	1122	95,0	100,0	
Missing	System	59	5,0		
Total		1181	100,0		

Analizimiz, film ve medya sektöründeki profesyonellerin yarısından fazlasının (%50,1) projelerini sunmadan önce üst yönetim veya temsilcilerinin onayına tabi olduklarını göstermektedir. Bu eğilim, farklı uzmanlık grupları arasında dalgalanmalar göstermekte; Yemek Hizmetleri Ekibi'nin %75'lik bir kesimi ve Prodüksiyon Ekibi'nin %65,5'i, çalışmalarını ilerletmeden önce bir onay sürecinden geçmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Karşıt bir örnek olarak, Set Fotoğrafçılığı ekibinden sadece %20, sunum öncesinde onay gerekliliğini bildirmiştir. Senaryo Ekibinde ise dikkat çeken bir eşitlik söz konusudur; üyelerin %25'i her bir onay senaryosunu eşit olarak deneyimlemiştir. Bu bulgular, iş akışları, anlaşma koşulları ve işveren beklentilerinin farklılık gösterdiğine dair çıkarımlara yol açmaktadır.

Öte yandan, Tablo 44 işten çıkarma kararlarının alınış süreçlerini detaylandırmaktadır. **Katılımcıların önemli bir bölümü (%62,8), işten çıkarma kararlarının kendi katkıları olmaksızın alındığını bildirmiştir,** bu da karar alma mekanizmasının büyük ölçüde üst düzey yönetim ya da atanmış yetkililer tarafından işletildiğine işaret etmektedir. Yüzde 19,4'lük bir kesim ise, işten çıkarma kararlarının kendileri tarafından verildiğini, fakat bu

kararların nihai onay için amirlere sunulduğunu belirtmiştir. Sadece %11,1'i kararları bağımsız olarak verdiklerini, %6,7'si ise son kararı kendilerinin verdiğini, ancak işten çıkarılacak kişinin niteliklerinin işveren tarafından belirlendiğini ifade etmiştir. Bu veriler, işten çıkarma süreçlerinin, organizasyonun yapısal hiyerarşisi ve iş yerindeki kültüre göre değişkenlik gösteren bir yetki dağılımını yansıtmaktadır.

**Tablo 44 : İşyerinizde çalışan kişileri işten çıkarma kararını kim veriyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşçi çıkarılmasına dair görüşü/kararı kendim veriyorum	124	10,5	11,1	11,1
	Görüşü/kararı ben veriyorum, fakat amirimin onayına sunmam gerekiyor	217	18,4	19,4	30,5
	İşten çıkaracağım kişilerin özelliklerini iş yaptığım kişi belirliyor, işten çıkarma görüşünü/kararını ben veriyorum	75	6,4	6,7	37,2
	İşçi çıkarılmasına dair kararda bir görüşüm yoktur	701	59,4	62,8	100,0
	Total	1117	94,6	100,0	
Missing	System	64	5,4		
Total		1181	100,0		

Çalışanların çoğunluğu (%62,8) işten çıkarma kararlarına herhangi bir katkıda bulunmadıklarını belirtmiş, bu da işten çıkarma süreçlerinde genellikle çalışanların etkin bir rol oynamadıklarını ortaya koymaktadır. Yapım Ekiplerinde, çalışanların %38,1'i kendilerinin daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu ifade etmiş, %44,4'ü ise işten çıkarma kararlarını kişisel olarak verdiklerini, bununla birlikte bu kararları amirlerinin onayına sunmaları gerektiğini rapor etmiştir. Bu durum, Yapım Ekibini, işten çıkarma kararlarında en proaktif pozisyonda olan grup olarak belirginleştiriyor. Diğer taraftan, Senaryo ve Ulaşım Ekipleri gibi diğer gruplar içerisinde, katılımcılar genel olarak işten çıkarma süreçlerinde hiçbir görüşlerinin olmadığını dile getirmiştir. Genel eğilimlerin ötesinde, belirli ekiplerde çalışanların karar alma süreçlerine daha aktif katılımları, organizasyonun içyapısı ve yetki paylaşımının özel dinamiklerine işaret edebilir.

Tablo 45 ise, iş sonuçlarının finansal etkilerinin dağılımını ortaya koyuyor. **Katılımcıların büyük bir kısmı (%79,8), kar ya da zararın işveren tarafından üstlenildiğini ya da sahiplenildiğini belirtiyor.** Bununla beraber, iş için çalışılan kişilerin %14,2'si finansal sonuçların kendilerine ait olduğunu düşünürken, yalnızca %2,4'ü bu sonuçların bizzat kendi sorumlulukları olduğunu kabul ediyor. Ortaklarla finansal sonuçların paylaşıldığını ifade edenlerin oranı ise %3,6 olarak karşımıza çıkıyor. Bu veriler, iş süreçlerinin finansal sonuçlarından - kar veya zarar - en büyük etkiyi alan kesimin işverenler olduğunu açıkça gösteriyor; çoğu çalışanın iş sonuçlarından doğrudan finansal etkilenme içinde olmadığı, işverenlerin ise kar veya zararın en önemli paydaşları olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

**Tablo 11 : İş neticesinde ortaya çıkan kâr kim elde ediyor / zarara kim katlanıyor?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	İşveren	913	77,3	79,8	79,8
	Kendisi için iş yaptığım kişi	162	13,7	14,2	94,0
	Kendim	28	2,4	2,4	96,4
	Ortak	41	3,5	3,6	100,0
	Total	1144	96,9	100,0	
Missing	System	37	3,1		
Total		1181	100,0		

Sektörel bazda incelendiğinde, çoğunlukla iş sonuçlarından elde edilen kâr ya da zararın işveren tarafından sahiplenildiği (%79,8) belirginleşiyor. Özellikle internet yayıncılığı alanında faaliyet gösteren katılımcıların yüksek bir oranı (%88,9), finansal sonuçların işverenler tarafından üstlenildiğini belirtmişlerdir. Sinema ve televizyon dizileri sektörlerinde de bu eğilimin güçlü bir biçimde sürdüğü gözlenmektedir. Buna karşılık, müzik video prodüksiyonları alanında çalışanların %25'i finansal sonuçların daha çok 'iş yaptıkları kişi' tarafından yönlendirildiğini ifade etmiştir.

Reji Ekipleri içindeki profesyonellerin %91,5'i finansal kazanç veya kaybın işverenler tarafından karşılandığını vurgularken, Ses Ekiplerinden sadece yarısından azı (%53,8) aynı kanıyı paylaşmaktadır. Set & Grip Ekipleri arasında ise, %39,7 gibi önemli bir kesim, kâr ya da zararın genellikle 'iş için çalıştıkları kişi' ile ilişkilendirildiğini dile getirmiştir. Sektörün geneline bakıldığında, iş sonuçlarının büyük bir kısmının işverenlerce üstlenildiği öne çıkmakla birlikte, farklı ekiplerin işin finansal sonuçlarından etkilenme biçimleri arasında belirgin farklar gözlemlenmektedir.

Tablo 46, endüstri içerisinde sıkça rastlanan tekrar iş ilişkilerinin sıklığını yansıtmaktadır. **Katılımcıların önemli bir bölümü (%77,7), işveren veya yapım şirketleriyle genellikle ya da zaman zaman yeniden çalıştıklarını bildirmiş, bu da medya ve prodüksiyon endüstrisinde iş ilişkilerinin sıkı ve devamlılık arz eden bir yapıda olduğunu ortaya koymaktadır.** Bu durum, görünürde bağımsız olsa da, aslında kurulan iş ilişkilerinin iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi gereken devamlı ve bağımlı iş ilişkileri ortaya çıkardığını göstermektedir. Diğer yandan, azımsanmayacak bir oran (%9,9) 'nadiren' ve çok küçük bir kesim (%1,5) ise yalnızca bir defa aynı işverenle çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu, belirli profesyonellerin değişken projeler ve işverenlerle çalışmayı tercih ettiğini veya bu tarz bir çalışma düzeninin varlığını işaret ediyor olabilir.

**Tablo 12 : Kendisi için iş yaptığınız işverenle ne sıklıkta tekrar iş ilişkisi kuruyorsunuz?**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Her zaman	114	9,7	9,9	9,9
	Çoğu zaman	445	37,7	38,7	48,6
	Bazen	460	39,0	40,0	88,5
	Nadiren	114	9,7	9,9	98,4
	Yalnızca bir kez	18	1,5	1,6	100,0
	Total	1151	97,5	100,0	
Missing	System	30	2,5		
Total		1181	100,0		

Çalışma pratikleri açısından belgesel, dijital yayıncılık ve müzik video prodüksiyonları gibi sektörlerde görev alanlar arasında, sıklıkla ya da ara sıra aynı işverenlerle yeniden iş ilişkisi geliştirme eğilimi dikkat çekicidir. TV programcılığı alanında ise "Her zaman" aynı işverenle iş ilişkisini sürdürme oranı bu alanlara kıyasla daha fazla öne çıkmaktadır. Set & Grip, Ses ve Yapım ekipleri gibi bazı teknik gruplar, projelerin sürekliliği açısından "Çoğu zaman" tekrar eden iş ilişkilerine sahip olma eğilimini belirginleştiriyor. Diğer yandan, Senaryo, Ulaşım ve Yemek hizmetleri gibi özel ekiplerdeki oranlar daha eşit bir dağılım göstermekte, bu durum da farklı projeler ve işverenlerle çalışma eğiliminde olan ekiplerin varlığını işaret etmekte olabilir. Genel olarak, bu farklılıklar, bazı ekiplerin projeler arası sürekliliği tercih ederken, diğerlerinin ise daha dinamik ve çeşitlenmiş iş ilişkilerini benimsediğini ortaya koyuyor.

## 7- Psiko-Sosyal Faktörler

Çalışma koşulları ve işle ilgili faktörlerin stres, ruh sağlığı, duygu durumu ve bireylerin genel iyi oluşları üzerindeki etkileri birçok meslek grubu ve ülke örneğinde ele alınmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde sinema, televizyon ve reklam sektörü çalışanlarının duygusal durum analizi yapılacaktır.

**Neşe ve Keyif Hissi :** Ankete katılanların yarısından biraz fazlası (%51,9), geçmiş iki hafta süresince seyrek olarak neşe ve keyif hissi yaşadıklarını ifade etmiştir. Düzenli olarak bu olumlu hali deneyimleyenlerin oranı %31,8 iken, sürekli neşeli olduklarını belirtenlerin oranı ise oldukça düşük, %4,5 olarak kaydedilmiştir. **Bu, katılımcıların önemli bir kısmının genellikle bu dönemde yüksek bir neşe seviyesine ulaşmadıklarını ortaya koymaktadır.**

**İç Huzur ve Rahatlama Hissi :** İki haftalık dönemde nadiren huzur ve rahatlama hissi tecrübe edenlerin oranı %48,7 olarak bildirilmiştir. Bu duyguyu genel olarak yaşadığını belirtenler %23,4 ile daha azken, her daim bu hissi taşıdığını belirtenlerin oranı daha da azdır, %3,2. **Bu veriler, katılımcıların çoğunluğunun genel olarak sakin ve rahat hissetmediğine işaret etmektedir.**

**Enerji ve Canlılık Hissi :** **Katılımcıların %47,2'si geçmiş iki hafta boyunca nadiren enerjik ve canlı hissettiklerini belirtmiştir.** Genelde bu enerjiyi hissedenlerin oranı %28,1 olup, her zaman bu duyguyu yaşadıklarını ifade edenlerin oranı ise %4,2'dir.

**Yenilenmiş ve Dinlenmiş Uyanma Durumu :** **Katılımcıların büyük bir kısmı son iki haftada genellikle yenilenmiş ve dinlenmiş hissederek uyanmadıklarını belirtiyor.** Hiçbir zaman bu durumu yaşamadıklarını ifade edenler %38,2 iken, nadiren böyle hissettiğini belirtenler %43,9 oranındadır. Her zaman dinlenmiş uyananların oranı ise sadece %3,1'dir.

**İlgi Çekici Aktivitelerle Dolu Günler :** **Katılımcıların %48,7'si son iki haftada günlerinin nadiren ilgi çekici aktivitelerle dolu olduğunu rapor etmiştir.** Genellikle bu duyguyu hissedenler %21,7 iken, her zaman günlerinin bu şekilde geçtiğini söyleyenlerin oranı %5,1 olarak belirtilmiştir.

**Bu verilerin bütünsel bir analizi, katılımcıların geçmiş iki haftalık periyotta nadiren pozitif duygusal durumlar yaşadıklarını gösteriyor.** "Nadiren" kategorisinde yoğunlaşan duyguların ağırlığı, özellikle uyanma sırasındaki yenilenme hissini düşük oranları ile katılımcıların muhtemelen genel uyku ve yaşam kalitesindeki olası eksiklikleri işaret ediyor. Ayrıca, günlerin ilgi çekici etkinliklerle dolu olmaması, kişilerin günlük yaşantılarında

monotonluk ya da tatminsizlik hissetme olasılığını ortaya koyuyor. Bu bulgular, sektör çalışanlarının yaşam kalitesi, mental sağlık ve yaşam koşulları hakkında değerli içgörüler sağlıyor.

Tablo 47, iki haftalık dönemde katılımcıların gelir düzeylerine bağlı olarak yaşadıkları mutluluk ve neşe durumlarını sergilemektedir. Geliri asgari ücretin altında olan bireyler arasında, %42,9'luk bir kesim nadiren bu olumlu duyguları deneyimlediğini ifade ederken, %26,8'lik bir grup genellikle mutlu ve keyifli olduklarını bildirmiştir. Sürekli olarak bu olumlu hali hissettiğini rapor edenlerin oranı ise görece düşük, %7,1'dir. Daha yüksek gelir seviyesine sahip katılımcılar arasında, mutluluk ve neşe hissini daha sık tecrübe edildiği gözlenmiştir, ki bu durum ekonomik durumun yaşam kalitesi ve duygusal iyi oluş üzerindeki potansiyel etkisine işaret etmektedir.

**Tablo 47 : Gelire Göre Kendini Neşeli ve Keyifli Hissetme**

% within Ücret2

		Geçtiğimiz 2 hafta içerisinde kendinizi nasıl hissettiniz? [Neşeli ve keyifli hissettim]				
		Hiçbir zaman	Nadiren	Genelde	Her zaman	Total
Ücret2	Asgari ücretten az	23,2%	42,9%	26,8%	7,1%	100,0%
	11.400-22.804	16,7%	60,2%	19,7%	3,3%	100,0%
	22805-45608	11,7%	50,8%	33,4%	4,1%	100,0%
	45.609-68.413	6,4%	48,5%	39,2%	5,9%	100,0%
	68.414-102.621	4,1%	42,5%	49,3%	4,1%	100,0%
	102.622 ve üzeri		38,1%	57,1%	4,8%	100,0%
Total		12,0%	51,7%	31,9%	4,4%	100,0%

X2 (15)=62,734, P= ,000

## 8- Sektörün En Önemli Sorunları

Bu bölüm sektör çalışanlarının algılarını ve yaşadıkları sorunları onların gözünden ölçmeyi amaçlamaktadır. Sektör çalışanlarına, öne çıkan konular arasında yer alan çalışma saatleri, geç ödemeler, iş güvenliği kaygıları, iş bulamama endişesi, taban ücret uygulamalarının eksikliği, kolay işten çıkarılma riski ve düşük ücret gibi sorunların sektörde ne kadar yaygın olduğunu anlamak amacıyla bir dizi soru yöneltilmiştir.

**Uzun çalışma saatleri :** %90,4'lük bir oranla, çalışanlar uzun çalışma saatlerini büyük bir sorun olarak görmekte. Bu durum, iş ve özel hayat dengesinin zorlanmasına, yorgunluğa ve tükenmişlik sendromuna yol açabilecek bir faktör olarak karşımıza çıkıyor. Sinema ve TV sektöründe proje bazlı çalışmaların yoğunluğu ve belirli süreler içinde üretim yapılması gerekliliği bu durumu tetiklemektedir.

**Ödemeleri geç almak / ödeme alamamak :** Ödemelerin geç veya hiç yapılmaması, çalışanların ekonomik güvencesini tehdit eden bir başka ciddi mesele olarak öne çıkıyor (%92,6). Bu, çalışanların finansal planlamalarını zorlaştırır, borçlanma ihtiyacını artırır ve genel yaşam kalitesini düşürür. Ayrıca, bu sorun profesyonel motivasyonu ve sektöre olan bağlılığı da olumsuz etkileyebilir.

**Sözleşmesiz çalışmak :** %88,6 oranında çalışanın bu durumu sorun olarak görmesi, sektördeki iş güvencesinin yetersizliğini işaret ediyor. Sözleşmesiz çalışmak, çalışanları hukuki haklarını koruma konusunda zayıf bir konuma düşürür ve işveren karşısında pazarlık güçlerini azaltır.

**İşini kaybetme kaygısı** : Çalışanların %82,5'i işini kaybetme kaygısını dile getirmiş. Bu durum, sektördeki işlerin geçici ve belirsiz doğasını ve istikrarlı bir istihdamın sağlanamamasını gösteriyor. İş güvencesinin olmaması, çalışanların geleceğe dair plan yapmalarını zorlaştırır ve psikolojik stres yaratır.

**İş bulamama / gelecek işi alamama korkusu ("kara listeye alınmak")** : Bu endişe de yüksek bir oranla (%83,7) sorun olarak belirtilmiş. Sektördeki rekabetin yoğunluğu ve "kara liste" endişesi, çalışanların özgürce ifade ve tercih haklarını kısıtlıyor olabilir. Ayrıca, bu durum profesyonel ağların önemini ve sektör içindeki ilişkilerin gücünü gözler önüne seriyor.

**Taban ücretlerin uygulanmaması** : %94,8 ile en yüksek sorun oranlarından birini temsil eden bu durum, sektördeki ücretlendirme politikalarının ve çalışma standartlarının adil olmadığını gösteriyor. Bu, çalışanların temel geçim ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanabileceğine ve finansal istikrarsızlık yaşayabileceğine işaret eder.

**Kolayca işten çıkarılmak** : Çalışanların %84,7'si kolayca işten çıkarılmanın bir sorun olduğunu belirtmiş. Bu durum, çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili endişelerini ve sektördeki istikrarsız istihdam koşullarını yansıtıyor.

**Düşük ücretle çalışmak** : Düşük ücret sorunu da (%90,2), sektördeki mali koşulların ve ücretlendirme politikalarının çalışanlar için tatmin edici olmadığını gösteriyor. Bu, çalışanların yaşam standartları ve mesleki tatmin üzerinde olumsuz etkiler yaratıyor olabilir.

**Tablo 48 : Çalışma Koşulları İle İlgili Sektör Çalışanlarının Değerlendirmeleri – 1**

Çalışma Koşulları	Sorun (%)
Uzun çalışma saatleri	90,4
Ödemeleri geç almak / ödeme alamamak	92,6
Sözleşmesiz çalışmak	88,6
İşini kaybetme kaygısı	82,5
İş bulamama / gelecek işi alamama korkusu ("kara listeye alınmak")	83,7
Taban ücretlerin uygulanmaması	94,8
Kolayca işten çıkarılmak	84,7
Düşük ücretle çalışmak	90,2

Bu sorunlar, sinema ve TV sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi, daha adil ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulması için dikkate alınması gereken temel alanları göstermektedir. Sektör çalışanlarının bu sorunlara dikkat çekmesi, sektör liderleri, politika yapıcılar ve ilgili tüm taraflar için önemli bir uyarı işareti olmalıdır. Sürdürülebilir bir sektör için, çalışan haklarının güvence altına alınması, adil ücretlendirme politikalarının oluşturulması ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi temel konularda reformlar yapılması kaçınılmaz görünmektedir.

Tablo 49, sinema ve TV sektöründe çalışanların iş hayatlarına dair kritik sorunlara bakış açılarını yansıtmaktadır. Bu tabloda dikkat çekici olan, sektör çalışanlarının büyük çoğunluğunun bu sorunları ciddi bulduğunu gösteren yüksek yüzdelik oranlarıdır. Örneğin, **iş ve yaşam dengesini sağlayamama** sorununu %91,2 gibi çok yüksek bir oranla sorun olarak belirtmişlerdir. Bu, sektörde uzun çalışma saatlerinin ve belirsiz iş saatlerinin yaygın

olduğunu düşündürmektedir ve çalışanların kişisel yaşamlarına ayıracak yeterli zamanları olmadığını göstermektedir.

**İşyerinde haksız muamele görmek (%83,8), psikolojik şiddet (%79), ve akıl ile ruh sağlığını koruyamama (%88,1)** sorunları da yüksek oranlarda endişe kaynağı olarak belirtilmiştir. Bu durum, sektördeki çalışma ortamının çoğu zaman stresli ve baskıcı olabileceğine, hatta sağlıksız çalışma ilişkilerinin mevcut olduğuna işaret etmektedir. Bu tür çalışma koşulları, bireylerin hem zihinsel hem de duygusal sağlıkları üzerinde uzun vadede olumsuz etkiler yaratabilir.

**Çok yoğun iş stresi yaşamak (%90) ve fiziksel sağlığını koruyamamak (%90,1)** gibi sorunlar da sektördeki zorlu çalışma şartlarının bir yansımasıdır. Yüksek stres seviyeleri, uzun süreler boyunca devam eden fiziksel zorlanma ve yetersiz dinlenme süreleri, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını riske atabilir. Ayrıca, bu tür şartlar iş kazaları ve meslek hastalıkları riskini de artırabilir.

**İhtiyaçlarını karşılayacak gelir elde edememe** sorunu (%89,2), düşük ücret ve belirsiz ödeme koşulları gibi mali zorlukların, çalışanların genel yaşam kalitesini ve ekonomik güvencelerini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Bu durum, sektördeki ödeme yapısının ve ücretlendirme politikalarının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine işaret edebilir.

**Tablo 49 : Çalışma Koşulları İle İlgili Sektör Çalışanlarının Değerlendirmeleri – 2**

<b>Çalışma Koşulları</b>	<b>Sorun (%)</b>
İş - yaşam dengesini sağlayamamak	91,2
İşyerinde haksız muamele görmek	83,8
Psikolojik şiddet (sözlü ve duygusal taciz)	79
Akıl ve ruh sağlığını koruyamamak	88,1
Çok yoğun iş stresi yaşamak	90
Fiziksel sağlığını koruyamamak	90,1
İhtiyaçlarını karşılayacak gelir elde edememek	89,2

**Bu değerlendirmeler, sinema ve TV sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.** Sektördeki çalışma saatlerinin düzenlenmesi, adil ücretlendirme politikalarının uygulanması, işyeri kültürünün sağlıklı iletişim ve saygı üzerine kurulması ve çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını korumak için gerekli önlemlerin alınması gibi adımların atılması, sektördeki genel memnuniyeti ve üretkenliği artırabilir. Bu sorunların çözümüne yönelik politika yapıcılar, sektör liderleri ve çalışan temsilcileri arasında diyalog ve iş birliği geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Çalışanların gözünden problemleri incelemeye devam ettiğimizde son olarak aşağıdaki durumlarla ilgili görüşler dikkat çekmekte ;

**İş Kazaları Olasılığı / İş Kazaları (%82,2) :** Yüksek oranda sorun olarak görülmesi, set ortamlarının potansiyel tehlikelerini ve güvenlik önlemlerinin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bu durum, risk değerlendirme uygulamalarının ve güvenlik protokollerinin güçlendirilmesi gerektiğine işaret ediyor.

**Sektörün Geleceği ile İlgili Kaygılar (%90)** : Bu oran, çalışanların sektörün istikrarı ve sürdürülebilirliği konusunda ciddi endişeler taşıdığını göstermektedir. Teknolojik değişimler, finansal istikrarsızlık ve yaratıcı içeriklerin monetizasyonundaki zorluklar bu kaygıların kaynakları arasında olabilir.

**Niteliksiz İş Gücünün Artışı (%93,3)** : Sektörde nitelikli profesyonellerin eksikliği, eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarının sınırlı olması gibi konuları akla getiriyor. Bu durum, kalitenin düşmesine ve profesyonellik standartlarının zayıflamasına yol açabilir.

**Görev Tanımının Dışındaki İşlere Zorlanmak (%82,5)** : Çalışanların rollerinin dışındaki görevlere zorlanması, iş tanımlarının belirsizliğini ve iş yükü yönetimindeki sorunları gösteriyor. Bu da hem iş tatmininde düşüşe hem de iş stresinde artışa neden olabilir.

**Yemeğin Sağlıklı ve Doyurucu Olmaması (%83,9)** : Uzun çalışma saatleri içinde yeterli ve sağlıklı beslenmenin önemi göz önünde bulundurulduğunda, bu oran çalışanların fiziksel sağlıklarının ihmal edildiğini düşündürülebilir.

**Yemek ve Dinlenme Süresinin Kısa Olması (%77) ve Yemek Aralarının Zamanında Verilmemesi (%73,5)** : Çalışanların yeterli dinlenme ve beslenme zamanına sahip olmamaları, genel iş verimliliği ve çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

**İş Programının Bizden Bağımsız Belirlenmesi (%82,3)** : Bu durum, çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlamalarını zorlaştırabilir ve mesleki otonomi eksikliğine işaret edebilir.

**Endişelerimi Paylaşacak Birini Bulamamak (%74,5)** : Sosyal destek mekanizmalarının yetersizliği, çalışanların stres ve endişeleriyle başa çıkma kabiliyetini sınırlayabilir ve iş yerinde yalnızlık hissini artırabilir.

**Tablo 50 : Çalışma Koşulları ile İlgili Sektör Çalışanlarının Değerlendirmeleri – 3**

<b>Çalışma Koşulları</b>	<b>Sorun (%)</b>
İş kazaları olasılığı / iş kazaları	82,2
Sektörün geleceği ile ilgili kaygılar	90
Niteliksiz iş gücünün artışı	93,3
Görev tanımının dışında ki işlere zorlanmak	82,5
Yemeğin sağlıklı ve doyurucu olmaması	83,9
Yemek ve dinlenme süresinin kısa olması	77
Yemek aralarının zamanında verilmemesi	73,5
İş programının bizden bağımsız belirlenmesi	82,3
Endişelerimi paylaşacak birini bulamamak	74,5

Bu sonuçlar, sektörün çalışma koşullarını iyileştirmek için kapsamlı bir strateji gerektiğini gösteriyor. İş güvenliği standartlarının yükseltilmesi, çalışanların psiko-sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve iş tanımı sınırlarının netleştirilmesi gibi önlemler bu sorunları hafifletebilir. Sektörde çalışanların genel refahını ve iş tatminini artırmak için politika yapıcılar, sendikalar ve işverenler arasındaki iş birliği önemlidir.

Yukarıda da görüldüğü gibi sinema ve televizyon endüstrisi, sürekli değişen dinamikleri, yüksek rekabeti ve yoğun çalışma temposuyla bilinen karmaşık bir iş alanıdır. Bu sektördeki profesyoneller, değişken gelirler ve sürekli değişen proje taleplerinin stresini deneyimlemektedirler.

Tablo 51, sinema ve TV sektöründe çalışan bireylerin meslekleri ve yaşam tarzlarına dair genel memnuniyetlerini ve motivasyonlarını yansıtan subjektif görüşlerini ölçen verileri sergilemektedir. Her bir maddenin sonuçları, sektör çalışanlarının profesyonel ve kişisel hayatlarındaki tatmin seviyesi hakkında çarpıcı bilgiler sunuyor.

**Yeniden Dünyaya Gelsem Aynı İşi Yapmak İsterdim (%52,4 Katılıyorum) :** Burada hafif bir çoğunlukla işlerine bağlılık ve sektöre olan inançlarını ifade etmişler. Bu oran, sektörde çalışmayı tercih eden bireylerin işlerine karşı bir tutku duyduğunu ve bununla bir kimlik geliştirdiğini gösteriyor. Ancak, %47,6'lık "Katılmıyorum" oranı da dikkate değer; bu, belirli bir huzursuzluk seviyesi veya kariyer seçimleri konusunda yeniden düşünmeyi isteyen önemli bir kesimi işaret ediyor.

**Yeniden Dünyaya Gelsem Aynı Hayatı Yaşamak İsterdim (%33,2 Katılıyorum) :** Katılım oranının oldukça düşük olması, bu çalışanların kişisel hayatlarından ve muhtemelen sektörün getirdiği yaşam tarzından duydukları memnuniyetsizliği göstermektedir. Bu, iş stresinin, uzun çalışma saatlerinin ve belirsiz iş koşullarının kişisel yaşam üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini düşündürüyor.

**Genelde Hayatından Memnun Bir İnsanım (%56,7 Katılıyorum) :** Bu oran, sektör çalışanlarının genel olarak hayatlarından memnun olduklarını, ancak bu memnuniyetin güçlü olmadığını gösteriyor. Burada önemli bir oran (%43,3) hayatlarından memnun olmadıklarını ifade ediyor, bu da işin dışında kalan faktörlerin de genel hayat memnuniyetine etki ettiğini gösteriyor.

**Genelde Arkadaşlarım Aynı Meslekten (%51 Katılıyorum) :** Çalışanların yarısından biraz fazlası meslektaşlarıyla sosyal bir çevre oluşturduklarını belirtiyor. Bu durum, sektörde çalışanların sosyal çevrelerinin işle ilişkili olduğunu ve bu durumun aynı zamanda sosyal destek ve mesleki ağ oluşturma konusunda bir avantaj sağlayabileceğini düşündürülebilir.

**Mesleğe Başladıktan Sonra Çalışma Motivasyonum Geriledi (%48,6 Katılıyorum) :** Buradaki neredeyse eşit bölünme, sektörde çalışmanın zamanla bazı kişiler için motivasyon kaybına neden olabileceğini gösteriyor. Sektörün zorlukları, işin yoğunluğu veya kişisel beklentilerin karşılanmaması gibi faktörler bu düşüşte rol oynuyor olabilir.

Bu sonuçlar, sinema ve TV sektöründe çalışanların karşı karşıya olduğu duygusal ve psikolojik dinamiklerin karmaşıklığını yansıtmaktadır. Sektördeki karar vericiler, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak için bu verileri dikkate almalı ve iş yaşam dengesi, iş güvencesi, mesleki gelişim ve sosyal destek sistemleri gibi alanlarda iyileştirmeler yapmalıdır. Bu sonuçlar aynı zamanda mesleki rehberlik ve kariyer planlaması hizmetlerinin önemini de vurgulamaktadır. Bireylerin kariyer hedefleri ile gerçek dünya koşulları arasındaki uyumu daha iyi anlamalarına ve yönetmelerine yardımcı olabilirler.

**Tablo 51 : Sektör Çalışanlarının Hayat Memnuniyetleri**

<b>Sektör Çalışanlarının Görüşleri</b>	<b>Katılmıyorum %</b>	<b>Katılıyorum %</b>
Yeniden dünyaya gelsem aynı işi yapmak isterdim	47,6	52,4
Yeniden dünyaya gelsem aynı hayatı yaşamak isterdim	66,8	33,2
Genelde hayatından memnun bir insanım	43,3	56,7
Genelde arkadaşlarım aynı meslekten	49	51
Mesleğe başladıktan sonra çalışma motivasyonum geriledi	51,4	48,6

## **SONUÇ ve DEĞERLENDİRME**

Bu rapor, Türkiye'de sinema, dizi ve TV programı sektöründe çalışan bireylerin deneyimlerini, bu deneyimlerin kişisel ve profesyonel yaşamları üzerindeki etkilerini ve sektördeki mevcut çalışma koşullarının genel görünümünü ele alıyor. Araştırma bulguları, bu alandaki profesyonellerin karşılaştığı ciddi zorluklar ve bu zorlukların altında yatan sistemsel sorunlarla ilgili bir tablo sunuyor.

Türkiye'deki sinema, dizi ve TV programı sektöründe faaliyet gösteren bireylerin genç yaş ortalaması (yaklaşık 33.92), özellikle iş-özel hayat dengesi konusunda benzersiz zorluklar ve beklentileri gündeme getiriyor. Elde edilen verilere göre, sektör çalışanlarının büyük bir kısmının, esnek olmayan iş saatleri ve yoğun iş yükü nedeniyle iş-özel hayat arasında denge kurmakta zorlandıkları ve bu durumun özellikle aile ve sosyal yaşam üzerinde stres yarattığı anlaşılmaktadır.

Finansal güvencesizlik, sözleşmesiz çalışma ve istikrarsız iş bulma olanakları gibi faktörlerin yüksek oranda rapor edilmesi, iş güvencesinin ve kariyer ilerlemesinin ciddi kaygı kaynakları olduğunu ve bunların genel iş tatmini üzerinde olumsuz etkilere yol açtığını göstermektedir. Uzun çalışma saatleri, iş güvencesinin olmaması ve düşük ücretler gibi yaygın sorunlar, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını tehdit ediyor. Görev tanımının dışındaki işlere zorlanma ve yetersiz dinlenme olanaklarının, çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alınmalıdır.

Araştırma sonuçları, iş stresi, psikolojik baskı ve sağlıkla ilgili endişelerin çalışanlar arasında yaygın olduğunu ve bu durumun, sektördeki çalışma koşullarının çalışanların mental ve fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir.

Sektörün geleceği ile ilgili yaygın endişeler, istikrar ve sürekliliğin sağlanması için stratejik planlamaların ve somut adımların atılmasının gerekliliğini vurguluyor. Nitelikli iş gücünün artırılması konusunda da eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarının genişletilmesi önem taşıyor. Bu araştırma, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin ve iş yerinde sağlık ve güvenlik standartlarının yükseltilmesinin aciliyetini ortaya koymaktadır. Daha sağlıklı ve destekleyici iş ortamlarının oluşturulması, çalışanların genel refahını ve üretkenliğini artıracaktır. Sektördeki çalışanların önemli bir bölümünün kariyer başlangıcındaki motivasyonlarının zamanla düştüğünü belirtmesi, kariyer yolları ve ilerleme olanaklarının yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Mesleki gelişim, tanınma ve ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmesi, çalışan motivasyonunu sürdürülebilir kılmak için kritik öneme sahiptir. Sonuç olarak, bu rapor, sinema ve TV sektöründe çalışanların karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek için kapsamlı ve stratejik yaklaşımların gerekliliğini vurgulamaktadır. Yayıncılar, işverenler, politika yapıcılar ve diğer ilgili taraflar,

çalışanların refahını ve sektörün sürdürülebilirliğini sağlamak adına bu sonuçları dikkate almalı ve gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

Sektördeki sosyal ağların ve meslektaşlar arası ilişkilerin güçlü olmasına rağmen, bu ilişkilerin stres ve işle ilgili sorunlar karşısında yeterli destek sağlamada kısıtlı kaldığı gözlemlenmiştir. Sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, çalışan memnuniyetini ve genel çalışma ortamını iyileştirecek önemli bir adım olacaktır.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak, sektörde çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışan memnuniyetini artırmak için aşağıdaki stratejik önerilerde bulunulabilir;

- İş saatlerinin düzenlenmesi ve esnek çalışma olanaklarının genişletilmesi.
- İş güvencesini artırmak ve kariyer yollarını netleştirmek için sektörel düzenlemelerin ve standartların güçlendirilmesi.
- Çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve iş güvenliği ile sağlık koşullarının yükseltilmesi için somut adımların atılması.
- Mental ve fiziksel sağlık desteğinin sağlanması için sektörel sağlık programlarının ve destek hizmetlerinin geliştirilmesi.
- Sektördeki gelecek vizyonunun belirlenmesi ve bu vizyona uygun stratejik planlamaların yapılması.
- Mesleki dayanışmayı ve sosyal destek ağlarını güçlendirici girişimlerin teşvik edilmesi ve bu alanlarda yatırımların artırılması.
- Sinema Televizyon Sendikasının, Ulusal Meslek Standartları (UMS) ve Ulusal Yeterlilikler (UY) çalışmasında açığa çıkacak yeni ihtiyaçları, ilgili kamu kurumları tarafından hibe türü ile desteklenmeli.
- Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilik çalışmaları sonuçlandıktan sonra, yapılacak sözlü-yazılı ve uygulamalı sınavlar ile verilecek MYK belgesi, her 5 yılda bir güncellenebilecektir. ÇSGB'ye bağlı MYK Kurumu ile Sinema Televizyon Sendikası 8 yıldır iş birliği içinde. İşbirliği devam etmekte olup, sürecin sonucunda nitelikli ve belgeli iş gücünün açığa çıkması hedeflenmektedir. Doğasından kaynaklı ağır ilerleyen MYK süreci devam ederken, bazı sorunların çözümü hızlanabilir. Bu süreçte (çok yakın gelecekte) ve sonucunda (orta vadede) şu temel konular uygulamaya geçebilir : **a)** Serbest meslek makbuzu keserek çalışmak yerine 4A'lı çalışmayı yerleşik hale getirmek. **b)** Toplu iş sözleşmesini teşvik etmek ve yaygınlaştırmak. **c)** SGK'de her meslek için ayrı meslek kodu almak ve asgari ücret üzerinden yatırılan SGK primleri yerine, gerçek hak edişler üzerinden primlerin yatırılmasını sağlamak. **d)** Jenerik bilgilerini yeniden düzenlemek, doğru meslek adları ve meslek kodlarının jenerikte yer almasını sağlamak ve jenerik bilgilerini olası hak arayışlarında dijital belge olarak değerlendirmek/sunmak. **e)** Ön hazırlık, çekim ve çekim sonrası iş safhalarında tam zamanlı işyeri hekimi, tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve tam zamanlı ambulans/sağlık ekibi bulundurulmasını daha güçlü talep etmek/sağlamak. **f)** Meslek hastalıkları konusunda hekim ve hekim STK larıyla bilimsel çalışmalar yürütmek. **g)** İş sağlığı ve iş güvenliği konularında uzmanlarla birlikte güncel ve kapsamlı belgeler üretmek. **h)** Sektörümüzle ilgili üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının müfredatına, çalışma hayatımızdaki iş tanımlarını, sırasıyla ve eşzamanlı yapılması gereken işleri ve ideal çalışma koşullarını eklemek. Ön hazırlık, set ve set sonrasındaki tüm işleyişi eğitim müfredatına alarak öğrencilere (aday meslektaşlarımıza) aktarmak. **i)** Ülkemizdeki üniversitelerin sektörümüzü ilgilendiren tüm fakülteleriyle etkileşim halinde olmak. Tez çalışmaları hakkında konu / içerik belirlemek ve çalışma koşulları ile sektörün işleyişi hakkında bilimsel

çalışmalar yürütülmesini sağlamaya devam etmek. **j)** Sektörümüze dair yapılan akademik çalışmaları, yasal olarak gündeme getireceğimiz yeni taleplerin ve/veya mevcut sinema yasamızın, çalışanları ilgilendiren hususlarına dayanak yapmak. **k)** Dünyanın diğer ülkelerindeki sinema, TV sektörüyle akredite olmak. **l)** Nitelikli ve belgeli işgücünden dolayı taban ücretlerin ideal ücretlere kadar yükselmesini sağlamak. İş mahkemelerinin ücretlerle ilgili gönderdiği müzekkere yazılarına güçlü hak ediş rakamlarını yazmak.

- Sosyal Güvenlik Sistemi'ne aykırı bir düzenleme olan Ek-6 sistemi iptal edilmeli, halihazırda EK-6 dolayısıyla mağdur edilen çalışanların hakları iade edilmelidir.
- Geçmişe yönelik olarak sosyal güvenlik primlerinin geriye dönük borçlanmalarına ilişkin imkanlar yaratılmalı ve sektör çalışanlarından emekli olamayanlara emeklilik hakkı tanınmalıdır.
- Sektördeki proje bazlı iş modeli nedeniyle, sektör çalışanlarının gerekli prim gün sayılarını tamamlayarak emekli olmaları mümkün değildir. Bu nedenle sektör çalışanlarına yönelik olarak prim hizmet zammı içeren özel bir düzenleme getirilmelidir.
- Çalışma ortamlarında : Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları başta olmak üzere, çevre duyarlılığı, etik değerler (kalıp yargılardan arınma), her türlü tacizden uzak durma, öfke kontrol eğitimleri, vb. çalışmalar yapılmalı.
- İvedilikle evrensel kriterlere ve ulusal yasalara yakınlaşılmalı.
- Sektörün geçmişteki yakıcı ve çok ağır koşulları Sinema Televizyon Sendikası'nın çalışma ilkeleri sayesinde bir nebze iyileşse de, tarihsel ve güncel sorunlar hala aşılmayı beklemektedir. Bu araştırma raporunun bulgularından hareketle yapılacak düzenlemeler, ilk olarak Sinema Televizyon Sendikasının güncel çalışma ilkelerine katkı sağlayacaktır.

## Kaynakça

- BULUT, E. (2016). Dramın Ardındaki Emek: Dizi Sektöründe Reyting Sistemi, Çalışma Koşulları ve Sendikalaşma Faaliyetleri. Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi(24), 79-100.  
<https://doi.org/10.16878/gsuilet.258972>
- Bulut, G. (2023) 2000'li Yıllarda Türk Dizi Sektörü Çalışma İlişkileri ve Koşullarına Eleştirel Bir Bakış. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, Volume 9, Issue:18
- Davidov, G. (2005). Who is a Worker?, Industrial Law Journal, Volume 34, Issue 1, Pages 57–71, <https://doi.org/10.1093/ilj/34.1.57>
- KURULTAY, A. B. (2019). Kristal Elma Yaratıcılık Festivalinde (1988-2018) Cam Tavan Olgusu: Kadın Jüri Üyesi Oranlarına Dair Bir İnceleme. Kültür Ve İletişim, 22(2) (44), 239-269.  
<https://doi.org/10.18691/kulturveiletisim.629093>
- Lam C. (2022). A New Framework for ABC Test Exemptions: When Should an Employee Not Be an Employee?, 55 Loy. L.A. L. Rev. 281.
- Lam LT, Lam MK, Reddy P, Wong P. (2022). Factors Associated with Work-Related Burnout among Corporate Employees Amidst COVID-19 Pandemic. Int J Environ Res Public Health. 24;19(3):1295. doi: 10.3390/ijerph 19031295.
- Zucco, A.(2011). Independent Contractors and the Internal Revenue Service's 'Twenty Factor' Test: Perspective on the Problems of Today and the Solutions for Tomorrow", The Wayne Law Review, C. 57, s. 599 – 626